



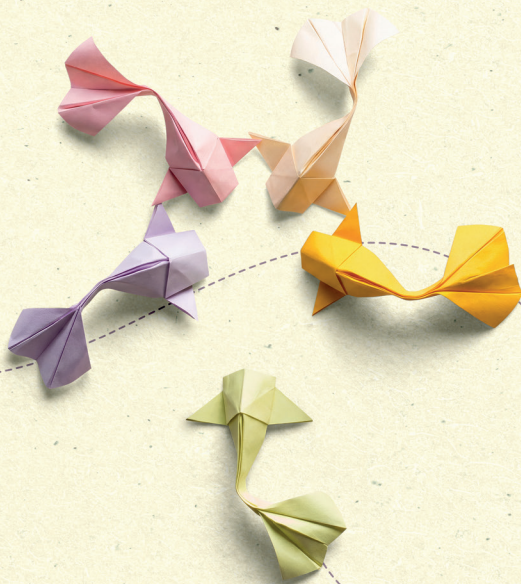
Agenzia Italiana
per la Gioventù



Roma Tre

ESSERE YOUTH WORKER

*PROFILO, ESPERIENZE
E PERCORSI FORMATIVI
IN ITALIA*



a cura di
MARCO CATARCI
LAVINIA BIANCHI



Roma TrE-Press
2026



Roma Tre

Università degli Studi Roma Tre
Dipartimento di Scienze della Formazione

NELLA STESSA COLLANA

1. F. GABRIELLI, *Le dimensioni della povertà educativa. Opportunità ed esclusione dei minori con background migratorio*, 2024
2. A. FRASCARI, *Pedagogia sommersa. Per una critica dell'accadere educativo*, 2025
3. F. AUDINO, *Risonanze e intrecci lungo la 'Rotta Balcanica'. Una lettura pedagogica*, 2025
4. A. CASALBORE, *Narrare attraverso "cento linguaggi". Il kamishibai come spazio di mediazione interculturale*, 2025
5. M. IORI, *Promuovendo consapevolezza etica. Una teoria grounded sul curricolo di educazione etico-sociale alla scuola dell'infanzia*, 2025
6. L. BIANCHI, V. RICCARDI (a cura di), *Dialogo tra pensiero e azione. Dire è fare. Alexander Langer. Trent'anni e presente*, 2026

*Università degli Studi Roma Tre
Dipartimento di Scienze della Formazione*



*COLLANA RICERCHE DI
PEDAGOGIA GENERALE E SOCIALE*

ESSERE YOUTH WORKER

*PROFILO, ESPERIENZE
E PERCORSI FORMATIVI
IN ITALIA*

a cura di
MARCO CATARCI
LAVINIA BIANCHI



Roma TriE-Press
2026

Indagine finanziata dall'Agenzia Italiana per la Gioventù (AIG)

Direttrici della collana:

Lavinia Bianchi, Università degli Studi Roma Tre

Veronica Riccardi, Università degli Studi Roma Tre

Comitato scientifico della collana:

Lavinia Bianchi (Università degli Studi Roma Tre) – *Veronica Riccardi* (Università degli Studi Roma Tre) – *Marco Catarci* (Università degli Studi Roma Tre) – *Massimiliano Fiorucci* (Università degli Studi Roma Tre) – *Alessandro Vaccarelli* (Università degli Studi dell'Aquila) – *Rosita Deluigi* (Università degli Studi di Macerata) – *Mercedes Morey López* (Universitat de les Illes Balears) – *Silvia Nanni* (Università degli Studi dell'Aquila) – *Nicoletta Di Genova* (Università degli Studi dell'Aquila) – *Alessandro D'Antone* (Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia)

Comitato editoriale:

Aurora Bulgarelli (Link Campus University) – *Alessandra Casalbore* (Università degli Studi Roma Tre) – *Conny De Vincenzo* (Università degli Studi Roma Tre) – *Francesca Gabrielli* (Università degli Studi Roma Tre) – *Gaetana Tiziana Iannone* (Università degli Studi di Roma Tor Vergata) – *Marco Iori* (Università degli Studi Roma Tre)

Impaginazione e cura editoriale: Start Cantiere Grafico

Elaborazione grafica della copertina: Mosquito mosquitoroma.it MOSQUITO.

Caratteri tipografici utilizzati:

Avant Garde, Baskerville (copertina e frontespizio)

Adobe Garamond Pro, Times New Roman (testo)

Edizioni: *Roma TrE-Press*©

Roma, luglio 2026

ISBN: 979-12-5977-652-5

<http://romatrepress.uniroma3.it>

Quest'opera è assoggettata alla disciplina *Creative Commons attribution 4.0 International Licence* (CC BY-NC-ND 4.0) che impone l'attribuzione della paternità dell'opera, proibisce di alterarla, trasformarla o usarla per produrre un'altra opera, e ne esclude l'uso per ricavarne un profitto commerciale.



L'attività della *Roma TrE-Press*© è svolta nell'ambito della Fondazione Roma Tre-Education, piazza della Repubblica 10, 00185 Roma

Collana

Ricerche di pedagogia generale e sociale

Scopo e finalità

La Collana si propone come uno spazio per approfondire ricerche sul campo nei diversi contesti educativi.

Verranno proposti volumi che diano conto di percorsi di ricerca sia qualitativa che quantitativa in due ambiti principali.

Un primo ambito riguarda il campo della “pedagogia generale”, con contributi relativi a esiti di ricerca nella scuola, nei servizi 0-6 e, più ampiamente, ai processi educativi in tutto il ciclo di vita.

Un secondo ambito concerne il campo della “pedagogia sociale”, con particolare riferimento al sistema non formale (famiglia, associazionismo, spazi della partecipazione sociale e politica, servizi socio-educativi sul territorio, ecc.), e al sistema informale (territorio, contesti di vita, personal e social media.).

La Collana intende configurarsi come *repository* della ricerca empirico-sperimentale sul piano teorico-pratico e su quello metodologico-procedurale.

L'approfondimento metodologico, valorizzato nell'impostazione generale della ricerca, appare utile sia per scegliere metodi e strumenti di indagine, sia per progettare e realizzare percorsi scientificamente fondati per affrontare i problemi della scuola, dell'università e dei contesti educativi.

Aree scientifiche e tematiche individuate

L'area scientifica di riferimento per la collana è quella definita dal SSD “M-PED/01 Pedagogia generale e sociale”, che comprende gli studi della pedagogia generale, interculturale, sociale e dell'educazione degli adulti.

In base a quanto previsto al Regolamento del Dipartimento di Scienze della Formazione per le Collane editoriali Roma TrE-Press, verranno adottate le seguenti procedure di revisione:

- Il Comitato Scientifico garantisce l'applicazione della procedura di peer review.
- Il Comitato Scientifico invia il contributo a due Revisori da esso individuati in base al tema e all'area disciplinare della proposta di pubblicazione. I due revisori possono far parte del Comitato Scientifico o essere membri esterni.
- Entro il termine di 60 giorni dal momento dell'invio del testo, i revisori redigono un giudizio complessivo motivato in relazione alla pubblicabilità o meno del contributo e, se necessario, possono formulare suggerimenti all'Autore.

- Qualora uno dei Revisori giudichi non pubblicabile il lavoro, il Comitato Scientifico invia il contributo a un terzo Revisore.
- Il Comitato Scientifico comunica i giudizi dei Revisori all'Autore.
- Nel caso di giudizio negativo conforme da parte di due Revisori, il lavoro non può essere pubblicato.

I volumi pubblicati dalla collana sono liberamente accessibili in formato elettronico sul sito dell'editore Roma TrE-Press. La versione a stampa è acquistabile in modalità 'Print on demand'.

Le pubblicazioni hanno una numerazione progressiva ed eventuali richiami o citazioni ad essi devono riportare la denominazione estesa del contributo a cui si fa riferimento.

*Tutti i volumi pubblicati sono sottoposti a referaggio in 'doppio cieco'.
Il Comitato Scientifico può svolgere anche le funzioni di Comitato dei referee.*

Indice

Prefazione <i>Federica Celestini Campanari, Presidente dell'Agenzia Italiana per la Gioventù</i>	11
Introduzione <i>Massimiliano Fiorucci, Rettore dell'Università Roma Tre</i>	15
Presentazione Principali esiti dell'indagine	17
Capitolo 1 Contesto, finalità e metodologia dell'indagine	23
Capitolo 2 Analisi normativa	45
Capitolo 3 L'indagine quantitativa sull'esperienza degli youth worker	55
Capitolo 4 L'indagine qualitativa: le rappresentazioni dei testimoni privilegiati	111
Capitolo 5 Educare alla complessità: una proposta formativa per youth worker tra teoria critica e pratiche non formali	131
Allegato 1 Questionario utilizzato	153
Allegato 2 Tabella di decodifica dei focus group	174
Allegato 3 Griglie utilizzate per i focus group	175
Riferimenti bibliografici	177
Le autrici/gli autori	181

Prefazione

Federica Celestini Campanari
Presidente dell'Agenzia Italiana per la Gioventù

«Ognuno ha una favola dentro
che non riesce a leggere da solo.
Ha bisogno di qualcuno che, con la meraviglia
e l'incanto negli occhi, la legga e gliela racconti»
(Pablo Neruda)

Per accompagnare i giovani nel loro percorso di crescita, sostenerli nell'affrontare le inevitabili difficoltà e incoraggiarli ad avere fiducia in sé stessi e negli altri, è necessario oggi costruire una comunità educante capace di offrire un reale riconoscimento alle fatiche e alle gioie delle nuove generazioni. Ciò significa, innanzitutto, poter contare su adulti disponibili a mettersi in gioco, capaci di porsi in ascolto profondo, rispettando tempi, scelte, successi e fallimenti, e di cogliere le promesse di bene che abitano i cuori e i desideri di futuro dei giovani.

Nel corso del mio impegno istituzionale ho avuto modo di incontrare, in contesti diversi e lungo tutto il territorio nazionale, numerose realtà e persone che operano quotidianamente con e per i giovani, scegliendo di alimentare la speranza attraverso il riconoscimento dell'unicità e dell'irripetibilità di ogni ragazzo e ragazza incontrati lungo il cammino.

In queste esperienze ho potuto constatare quanto il lavoro educativo, relazionale e sociale svolto dagli youth worker rappresenti un presidio fondamentale per accompagnare le nuove generazioni nei loro percorsi di crescita, partecipazione e cittadinanza attiva.

Lo youth work rappresenta oggi una leva strategica per la definizione e l'attuazione delle politiche giovanili, non solo come ambito operativo, ma come vero e proprio dispositivo pubblico capace di incidere sulla qualità della partecipazione democratica, sulla coesione sociale e sulle opportunità di crescita delle giovani generazioni.

In un contesto attraversato da profondi cambiamenti, segnati da nuove fragilità, disuguaglianze emergenti e trasformazioni nei modelli di partecipazione, il lavoro con i giovani non può più essere considerato un intervento accessorio o residuale. Esso si configura, al contrario, come una funzione essenziale delle politiche pubbliche, chiamata a costruire connessioni tra istituzioni e territori, a intercettare bisogni complessi e a generare condizioni concrete di inclusione, autonomia e protagonismo giovanile.

È in questa prospettiva che l'attenzione dell'Agenzia Italiana per la Gioventù verso il riconoscimento della figura dello youth worker assume un rilievo sempre più centrale. Non si tratta soltanto di delineare il profilo di un operatore, ma di riconoscere un attore strategico dei processi educativi e sociali: una figura capace di abitare i contesti, leggere la complessità, accompagnare i giovani nella costruzione del proprio percorso e contribuire, al tempo stesso, al miglioramento delle politiche che li riguardano.

Lo youth worker si configura così come un presidio educativo e civico, un punto di connessione tra dimensione locale e visione europea.

La ricerca qui presentata, promossa e finanziata dall'Agenzia e realizzata con il contributo scientifico dell'Università Roma Tre, si inserisce in un disegno più ampio di rafforzamento e qualificazione del sistema delle politiche pubbliche per i giovani in Italia. Essa non si limita a descrivere una realtà esistente, ma contribuisce a definirne i contorni, offrendo elementi conoscitivi fondamentali per orientare le scelte istituzionali e costruire interventi più efficaci, coerenti e strutturati.

I risultati dell'indagine restituiscono con chiarezza una duplice evidenza. Da un lato, emerge il valore elevato e riconosciuto dello youth work, quale pratica educativa ad alta intensità relazionale, capace di generare impatto sui percorsi di vita dei giovani e sulle comunità. Dall'altro, si evidenzia una persistente carenza di riconoscimento formale, di stabilità professionale e di strutturazione dei percorsi formativi, che rischia di limitarne il pieno sviluppo e l'efficacia sistemica.

È proprio su questo crinale che si colloca l'impegno dell'Agenzia, chiamata non solo a gestire e implementare i programmi europei in materia di gioventù, ma anche a contribuire alla costruzione di un ecosistema capace di valorizzare il lavoro con i giovani in tutte le sue dimensioni.

Promuovere lo youth work significa, per l'Agenzia, investire in competenze, rafforzare reti, sostenere processi di innovazione educativa e contribuire alla definizione di standard qualitativi condivisi, in coerenza con gli indirizzi europei e con le esigenze dei territori.

In questo quadro, la dimensione europea non rappresenta soltanto un ambito di riferimento, ma un orizzonte strategico. I programmi Erasmus+ e Corpo europeo di solidarietà hanno reso possibile, negli ultimi anni, la costruzione di una comunità di pratiche sempre più consapevole e interconnessa, favorendo lo sviluppo di competenze, la mobilità, il dialogo interculturale e la diffusione di modelli innovativi di intervento. Lo youth work si configura così come una pratica pienamente "glocale", capace di tenere insieme radicamento territoriale e apertura internazionale.

In questa direzione, l'Agenzia Italiana per la Gioventù intende rafforzare il proprio impegno nel promuovere il riconoscimento dello youth work, sostenere la qualificazione delle competenze, favorire l'integrazione tra livello nazionale ed europeo e contribuire attivamente alla costruzione di un sistema strutturato, stabile e capace di rispondere alle esigenze delle giovani generazioni.

Questa pubblicazione rappresenta, in tal senso, uno strumento prezioso. Non solo perché offre una base conoscitiva solida e articolata, ma perché contribuisce a rafforzare una visione: quella di un sistema di politiche giovanili in cui lo youth work non sia marginale, ma pienamente integrato, riconosciuto e valorizzato.

Desidero, infine, esprimere un sincero ringraziamento all'Università degli Studi Roma Tre e al gruppo di ricerca che ha condotto l'indagine per il rigore scientifico e la qualità del lavoro svolto, nonché a tutti coloro che, con il loro contributo, hanno reso possibile questa analisi. Un ringraziamento particolare va a chi, quotidianamente, opera nei territori con dedizione e competenza, dando concretezza ai principi e agli obiettivi delle politiche giovanili.

Investire nello youth work significa, in ultima analisi, investire nei giovani e nella loro capacità di essere protagonisti attivi della vita democratica, sociale ed economica della Nazione. È una scelta di responsabilità istituzionale e, al tempo stesso, una scelta di futuro.

Introduzione

Massimiliano Fiorucci

Rettore dell'Università degli Studi Roma Tre

Il tema dello *youth work* ha un rilievo profondo e strategico per l'Università degli Studi Roma Tre, in primo luogo per la sua evidente attualità sociale, educativa e culturale, ma anche per la presenza all'interno dell'Ateneo del Dipartimento di Scienze della Formazione, che rappresenta un luogo di ricerca, formazione e impegno civile sui temi dell'educazione, della partecipazione e delle politiche rivolte alle giovani generazioni.

Parlare oggi di *youth work* significa, infatti, interrogarsi su una questione decisiva: come accompagnare i giovani nei loro percorsi di crescita, partecipazione e cittadinanza, in una fase storica segnata da grandi trasformazioni, fragilità diffuse, disuguaglianze, incertezze e nuove domande educative. Significa riconoscere che il lavoro con e per i giovani non può essere considerato marginale o accessorio, ma deve essere assunto come una dimensione centrale delle politiche pubbliche e della riflessione educativa.

La figura dello *youth worker* intercetta in modo significativo questa esigenza. Si tratta di una figura che opera spesso in contesti complessi, ai confini e insieme al centro dei processi educativi e sociali: nei territori, nei servizi, nelle associazioni, nei contesti formali e non formali, nei progetti di partecipazione, nelle esperienze di cittadinanza attiva. È una figura che contribuisce a creare legami, ad aprire opportunità, a sostenere percorsi di autonomia, a valorizzare risorse spesso poco visibili. Ed è per questo che studiarne il profilo, le esperienze e i percorsi formativi significa investire nella qualità della nostra democrazia e nella capacità delle istituzioni di costruire risposte adeguate ai bisogni delle nuove generazioni.

L'Università Roma Tre, attraverso il Dipartimento di Scienze della Formazione, ha da tempo sviluppato una particolare attenzione verso questi temi, promuovendo studi, progetti e collaborazioni che tengono insieme riflessione pedagogica, ricerca empirica e formazione iniziale e continua. È una vocazione che nasce dalla consapevolezza che i processi educativi si costruiscono dentro le relazioni, nei contesti di vita, nelle comunità, nei territori e che, proprio per questo motivo, occorrono professionalità competenti, sensibili, preparate, capaci di leggere la complessità e di accompagnare i cambiamenti.

Riconoscere e approfondire il ruolo dello *youth worker* significa, allora, porre attenzione al tema della formazione, della qualificazione professionale, del riconoscimento sociale e istituzionale di chi lavora con i giovani. Significa, in altre parole, assumere sul serio il valore educativo del lavoro di prossimità,

della promozione della partecipazione, dell'accompagnamento dei percorsi giovanili, soprattutto in una fase storica in cui tanti ragazzi e tante ragazze chiedono ascolto, spazi, occasioni di protagonismo e fiducia.

Un tema che riguarda da vicino la missione dell'Ateneo Roma Tre, un'università profondamente radicata nel proprio territorio e, allo stesso tempo, aperta ai processi internazionali. In questo quadro, riflettere sullo youth work significa anche interrogarsi sul rapporto tra educazione, giustizia sociale, inclusione, partecipazione democratica e costruzione di comunità. Sono temi che attraversano oggi in maniera decisiva il dibattito pedagogico e che chiedono alle università di contribuire attivamente alla costruzione di pratiche e politiche trasformative.

L'università è, infatti, anche uno spazio di elaborazione critica, di lettura dei mutamenti sociali e di costruzione di strumenti culturali e professionali capaci di incidere concretamente nella realtà. In questa prospettiva, la ricerca che qui si presenta assume un valore particolarmente importante, perché offre conoscenza su una figura ancora troppo poco riconosciuta, dando visibilità a pratiche educative fondamentali, contribuendo altresì a rafforzare il dialogo tra istituzioni, mondo accademico e soggetti che operano quotidianamente con i giovani.

Il presente volume testimonia, in conclusione, la capacità di fare ricerca su questioni vive, urgenti e socialmente rilevanti. È esattamente questo uno dei compiti più importanti dell'università: produrre conoscenza rigorosa e generativa, capace di orientare scelte, rafforzare la consapevolezza e promuovere processi trasformativi.

Presentazione Principali esiti dell'indagine

Marco Catarci

Nel presente testo si dà conto degli esiti dell'indagine quali-quantitativa sulla figura dello *youth worker*, condotta tra luglio 2024 e maggio 2025 dal Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre (coordinata dal prof. Marco Catarci e realizzata da un gruppo di ricerca composto da Lavinia Bianchi, Veronica Riccardi e Aurora Bulgarelli), per conto dell'Agenzia Italiana per la Gioventù.

Obiettivo generale dell'indagine è stato quello di indagare il profilo, le esperienze professionali, gli itinerari e i bisogni formativi dello *youth worker*. In particolare, è stata fornita risposta alle seguenti domande di ricerca (*research questions*, RQ):

- RQ 1. Che caratteristiche hanno le esperienze professionali degli *youth worker*?
- RQ 2. Quali competenze ritengono rilevanti per lo svolgimento del proprio ruolo?
- RQ 3. Quali sono i loro percorsi formativi?
- RQ 4. Quali sono i loro bisogni formativi?

Per quanto concerne i metodi e gli strumenti, l'indagine si è avvalsa di un approccio quali-quantitativo (*mixed method research*). Il segmento quantitativo ha previsto la somministrazione di un questionario strutturato a un campione rappresentativo (“per quote”) di 323 *youth worker* in Italia. Il segmento qualitativo ha previsto lo svolgimento dell'analisi della letteratura di settore e della normativa, nonché la realizzazione di 8 focus group, con 45 testimoni privilegiati.

Per quanto concerne il *profilo degli youth worker*, con un'età media di 35 anni, gli *youth worker* tendono a collocarsi in una fascia giovane-adulta. Sul fronte del genere, la maggioranza è costituita da donne (56,3%). L'analisi dei titoli di studio evidenzia un'elevata istruzione: la laurea triennale è indicata dal 70,9% dei casi, mentre la laurea magistrale o di vecchio ordinamento è presente nel 40,6% degli intervistati. Prevalgono le lauree umanistiche (38,1%) ed educative (25,8%), mentre, per quanto concerne le lingue seconde, spicca l'inglese (92,9%).

L'*esperienza di youth work* si radica in Italia, dove il 94,7% dichiara di operare “abbastanza” o “molto”. Tra i Paesi dell'Unione Europea diversi dall'Italia, la Spagna si impone come destinazione privilegiata: il 56,8% di coloro che operano nel contesto europeo vi ha svolto almeno in parte la propria attività.

La soddisfazione attuale per il ruolo risulta elevatissima: il 90,4% si dichiara infatti “abbastanza” o “molto” soddisfatto del proprio lavoro. Guardando all’evoluzione nel tempo, il 59,1% degli youth worker conferma di aver visto crescere il proprio grado di appagamento rispetto ai primi anni di attività.

Analizzando le tipologie contrattuali, la somma delle diverse forme non a tempo indeterminato raggiunge il 53% dei casi, mentre poco più della metà (51,1%) opera all’interno di associazioni no profit. Sul piano retributivo, quasi la metà (46,1%) degli youth worker percepisce compensi al di sotto di 1000 euro, mentre il 45% di essi dichiara un compenso mensile netto compreso tra 1001 e 1500 euro.

In relazione agli ambiti di intervento, i centri giovanili restano l’arena predominante (65,6%), seguiti a brevissima distanza dai programmi di mobilità europea (63,8%), evidenziando un duplice orizzonte di impegno locale e internazionale. Più di due terzi del campione (70%) combina l’attività di youth worker con altri incarichi professionali o di studio (tra di essi, comunicazione, progettazione, consulenza).

La rete di relazioni professionali si fonda principalmente sul confronto orizzontale: il 94,5% intrattiene contatti regolari con altri youth worker e l’89,5% giudica “buona” o “ottima” l’efficacia di queste interazioni. Tra le criticità organizzative, emerge con forza la mancanza di continuità dei progetti ai quali si lavora, segnalata come “abbastanza” o “molto” preoccupante dal 77,1% del campione. Tra le criticità metodologiche, il tema che risulta più problematico è la difficoltà di raggiungere i giovani più vulnerabili, indicata dall’80,8% degli intervistati.

Sul versante delle risorse professionali, nonostante l’87,3% si senta dotato di competenze, strumenti e supporti adeguati alla complessità dei compiti assegnati, solo il 62,8% avverte un riconoscimento (“abbastanza” o “molto”) efficace di queste stesse risorse all’interno delle proprie organizzazioni, con una quota consistente di soggetti (37,2%) che percepisce che tali risorse non vengano valorizzate o riconosciute.

Il lavoro in presenza resta predominante per il 70,3% degli intervistati, a fronte di un’integrazione online “abbastanza” stabile per il 27,6%.

Nell’ambito dell’*approfondimento della figura*, la funzione di youth work considerata più rilevante è quella di sostenere i giovani nell’attribuire significati al mondo e nel favorire l’impegno civico, ma si registra nel complesso un forte scostamento tra la quasi unanime aspettativa che lo youth worker si dedichi in misura significativa a funzioni “ideali” e la quota effettiva di chi ritiene di svolgerle effettivamente. Il divario più marcato emerge nella funzione di natura politico-strategica relativa al contributo al miglioramento di politiche e programmi giovanili, ritenuta “abbastanza” o “molto” prioritaria dal 95,1% ma effettivamente svolta dal 52,6% dei soggetti (con un divario di 42,5 punti).

Per quanto concerne le competenze, il quadro che si delinea è quello di una figura professionale in cui le dimensioni umane e partecipative, l’attenzione alla relazione e all’empowerment dei giovani prevalgono nettamente sulle com-

petenze gestionali e tecnico-amministrative, confermando l'idea che lo youth worker svolga soprattutto un ruolo di facilitatore di relazioni e opportunità. In particolare, l'analisi conferma la rilevanza delle competenze relazionali e partecipative nel profilo ideale dello youth worker (ottenendo consenso unanime), con uno scarto nello svolgimento effettivo (che scende al 94,2% dei casi). Quanto alle conoscenze, la comprensione della condizione, dei problemi e dei bisogni giovanili e i metodi dell'educazione non formale si confermano indispensabili (all'unanimità), con un effettivo utilizzo nel 95,9% dei casi. Le abilità trasversali, quali ascolto attivo ed empatia, raccolgono anch'esse unanimità di risposte, a testimonianza dell'enfasi sulla dimensione relazionale. Sul versante degli atteggiamenti, apertura culturale, sensibilità alla diversità, trasparenza, disponibilità a mettersi in discussione e condivisione di potere ottengono tutte un totale consenso, delineando il profilo di uno youth worker riflessivo, partecipativo e inclusivo.

Emerge così una visione dello youth worker come figura ad alta densità relazionale, educativa e trasformativa, in cui la capacità di ascolto, empatia, facilitazione e inclusione costituiscono i tratti distintivi.

Infine, è interessante osservare che l'aspetto ritenuto prioritario per migliorare le condizioni di intervento è la predisposizione di opportunità di formazione continua pertinenti, che raggiunge il 96% di accordo, seguita dalla definizione di parametri minimi di retribuzione e la piena legittimazione dell'esperienza sul campo (nel 95% dei casi).

L'approfondimento della *formazione ricevuta* dagli youth worker mostra che quasi un terzo del campione (31,3%) non ha mai seguito un corso strutturato dedicato alla propria figura, mentre, tra chi ha intrapreso percorsi formativi, il terzo settore emerge come il principale organizzatore di iniziative ritenute significative, con il 35,6% delle preferenze. L'esito più frequentemente segnalato riguarda il potenziamento delle competenze professionali, indicato dal 67,6% dei partecipanti, riflettendo un valore aggiunto concretamente percepito nell'impegno quotidiano. Per quanto concerne la durata delle esperienze formative, i corsi di lunghezza medio-breve (compresi tra 21 e 40 ore) risultano più frequenti (35,6% dei casi).

Il livello di soddisfazione complessiva per l'esperienza formativa più significativa svolta risulta estremamente elevato, con il 92,8% degli youth worker che si dichiara "abbastanza" o "molto" soddisfatto. In termini di contenuti, i "metodi dell'educazione non formale" si confermano l'ambito più trattato (segnalato dal 72,5% degli intervistati), sottolineando l'importanza di padroneggiare approcci partecipativi e di facilitazione.

D'altro canto, l'analisi delle criticità mette in evidenza la necessità di ampliare le opportunità di formazione: la mancanza di continuità nell'offerta formativa è stata segnalata dal 37,9% degli intervistati, a testimonianza di una domanda di formazione consapevole e robusta.

L'analisi delle risposte relative ai temi auspicabili per un'*attività di formazione continua* evidenzia un interesse considerevole per quelle aree che costi-

tuiscono il cuore dell'identità professionale dello youth worker: in particolare, la comprensione della condizione, dei problemi e dei bisogni giovanili (96,1%), i metodi dell'educazione non formale (91,4%), le dinamiche di gruppo giovanili (93,7%), nonché il background e le dinamiche identitarie dei giovani (93%). Significativo è anche il desiderio di momenti di networking e scambio con altri youth worker, assieme alla richiesta di soluzioni formative flessibili.

Dal segmento qualitativo dell'indagine, sono emerse, inoltre, sette principali aree tematiche, ciascuna caratterizzata da specifici codici ricorrenti, che rappresentano sfide, opportunità e prospettive dello youth work:

1. *L'istanza di riconoscimento della figura.* Il riconoscimento dello youth worker rappresenta una questione centrale. La mancanza di un inquadramento giuridico ed economico adeguato e la precarietà contrattuale alimentano un senso di invisibilità sociale. Gli operatori richiedono omogeneità territoriale nelle politiche di valorizzazione e sottolineano l'importanza di un riconoscimento sociale e culturale. Tuttavia, emerge anche il timore che un'eccessiva formalizzazione del ruolo possa irrigidire questa figura, limitandone la flessibilità e l'adattabilità.

2. *Sentendosi cerniera: ruolo e identità in trazione.* Lo youth worker si configura come una figura di mediazione, ponte tra giovani e istituzioni. La necessità di adattarsi a contesti mutevoli si combina con la responsabilità di guidare i giovani verso percorsi di empowerment. Può operare come parte di équipe multidisciplinari, lavorando in sinergia con educatori professionali socio-pedagogici, psicologi e assistenti sociali. Tuttavia, permangono ambiguità nella definizione del ruolo, evidenziando l'esigenza di una visione sistemica e olistica per affrontare le complesse sfide di questo lavoro.

3. *Una figura globale: dalle pratiche situate alla prospettiva europea.* Il lavoro degli youth worker si sviluppa tra dimensioni locali e internazionali. La creazione di reti transnazionali e il dialogo con le politiche giovanili europee offrono nuove opportunità di crescita personale e professionale, consentendo di integrare prospettive diverse, promuovendo uno scambio culturale significativo. Al contempo, emerge l'importanza di sviluppare standard europei per il riconoscimento delle competenze, valorizzando l'integrazione tra pratiche locali e globali.

4. *Formazione ricevuta e domandata.* La formazione degli youth worker è percepita come un elemento cruciale per garantire l'efficacia del loro lavoro. Si richiede un approccio che combini teoria e pratica, con una formazione continua, modulare e interdisciplinare. La necessità di uniformità nazionale si accompagna alla richiesta di adattare i percorsi formativi ai bisogni locali. Viene inoltre evidenziata l'importanza di riconoscere le competenze pregresse e di valorizzare l'educazione non formale e interculturale, rendendo i percorsi formativi più accessibili e flessibili.

5. *Apocalittici o integrati: dalla "cittadinanza virtuale" della rete al rischio isolamento.* La tecnologia rappresenta uno strumento rilevante nel lavoro degli youth worker. Attraverso piattaforme digitali, gamification e spazi virtuali in-

clusivi, gli operatori riescono a raggiungere giovani altrimenti difficili da intercettare. Tuttavia, si evidenzia la necessità di promuovere un uso consapevole della tecnologia e di bilanciare le attività digitali con quelle tradizionali, evitando che il digitale diventi uno strumento esclusivo o alienante.

6. *Strategie innovative.* Le strategie innovative per lo youth work includono la creazione di spazi permanenti di aggregazione e il mentoring intergenerazionale, che favorirebbe la trasmissione di competenze tra youth worker senior e junior. L'inserimento dello youth worker nelle scuole viene considerato una proposta strategica per contrastare la povertà educativa. Inoltre, si propone di monitorare l'impatto delle politiche giovanili e di promuovere il networking internazionale per rafforzare la collaborazione tra operatori. La certificazione europea delle competenze emerge come uno strumento significativo per standardizzare qualifiche e promuovere la mobilità professionale.

7. *Sfide e prospettive future.* Le sfide future per lo youth work si concentrano sull'accoglienza di giovani con background migratorio e sulla valorizzazione delle seconde generazioni. La crisi degli spazi di aggregazione e la necessità di bilanciare il digitale con il sociale sono questioni di considerevole rilevanza. Si evidenzia l'urgenza di colmare le lacune formative in ambito non formale e di favorire relazioni significative per contrastare l'isolamento di alcuni gruppi di giovani. Infine, emerge la necessità di un approccio educativo globale e comunitario, che favorisca la comunicazione intergenerazionale e integri lo youth work nelle dinamiche territoriali.

Ringraziamenti

Si esprime il più sentito ringraziamento all'Agenzia Italiana per la Gioventù, che ha finanziato le attività e ha collaborato attivamente in ogni fase della ricerca, offrendo supporto, visione e competenze preziose per la realizzazione e la qualità complessiva dell'indagine e, in particolare: la Presidente Federica Celestini Campanari, Serena Angioli, Giuseppe Gualtieri, Ada Corasaniti, Chiara Fravili, Simona Rotondi, Adele Tinaburri, Anna Villani.

Si ringrazia il prof. Giuseppe Bove dell'Università degli Studi Roma Tre per la consulenza nella costruzione del campionamento statistico.

Un ringraziamento speciale, poi, alle/ai referenti delle organizzazioni attive nel campo dello youth work, che hanno contribuito con grande disponibilità alla costruzione del campione, facilitando il coinvolgimento e la partecipazione degli youth worker e permettendo di intercettare le esperienze rappresentative del settore.

Un doveroso ringraziamento va, infine, a tutte le youth worker e gli youth worker e alle/ai testimoni privilegiati che, con generosità, hanno scelto di condividere la propria esperienza, il proprio punto di vista e il proprio tempo, rendendo possibile questa indagine. Il loro contributo ha rappresentato non solo la base conoscitiva del lavoro di ricerca, ma anche una testimonianza viva del loro impegno educativo e sociale.

Capitolo 1

Contesto, finalità e metodologia dell'indagine

Marco Catarci

1.1 La figura dello youth worker

La/o youth worker, o animatrice/ore socio-educativa/o, è una/un professionista che facilita l'apprendimento e lo sviluppo personale e sociale dei giovani, affinché diventino cittadini autonomi e responsabili attraverso la partecipazione attiva ai processi decisionali e l'inclusione nelle rispettive comunità (AIG, 2024a).¹

Le funzioni e le aree di intervento principali dello youth worker sono molteplici perché riflettono le complesse esigenze dei giovani nella società contemporanea. Tra di esse, la promozione della crescita personale, dell'inclusione sociale e della partecipazione nella comunità dei giovani, nella prospettiva di uno sviluppo olistico dei soggetti.

Gli youth worker svolgono, pertanto, ruoli differenti, con valenze plurime, tra le quali quelle di mentoring, advocacy e facilitazione:

- *mentoring*, fornendo ai giovani guida, sostegno e modelli di ruolo positivi, attraverso interazioni individuali, attività di gruppo e lo sviluppo di relazioni di fiducia che favoriscono la crescita personale e la resilienza. Ciò comporta la predisposizione di un ambiente sicuro e inclusivo nel quale i giovani possano esprimersi apertamente. In questo ambito, una dimensione significativa è la promozione delle opportunità educative e professionali. Viene così facilitato l'orientamento formativo inteso come processo di graduale scoperta e sviluppo delle proprie competenze, interessi e aspirazioni personali e professionali, attraverso attività volte a conoscere meglio se stessi, a esplorare diverse opzioni formative e professionali, nonché a prendere decisioni consapevoli riguardo al proprio futuro (Rhodes, 2002; Krueger, 2005);
- *advocacy*, intesa come attività indirizzata alla rappresentanza e alla difesa dei diritti e degli interessi dei giovani. Si tratta, in questo caso, di sostenere le politiche e le pratiche che migliorano il benessere dei giovani, affinché possano esprimersi ed essere ascoltati nei processi di assunzione delle decisioni. Strettamente connesso a questa strategia è l'*empowerment*, che si

¹ Nel presente testo si eviterà generalmente l'utilizzo del maschile sovraesteso, tranne laddove necessario per ragioni di semplicità e fluidità espositiva. Si intende così riconoscere la dimensione eminentemente politica del linguaggio inclusivo e la necessità di pratiche discorsive capaci di dare piena visibilità e riconoscimento a tutte le soggettività.

propone di favorire consapevolezza, controllo e “potere” sulla propria vita, attraverso lo sviluppo di competenze, l'accesso a risorse, l'incremento della fiducia in sé stessi e la capacità di assumere decisioni autonomamente (Krueger, 2005; Checkoway & Gutierrez, 2006; Jennings et al., 2006);
– *facilitazione*, da una parte, mettendo in contatto i giovani con i servizi che rispondono alle loro esigenze e, dall'altra, promuovendo un più ampio impegno nella comunità, incoraggiando i giovani a partecipare ad attività civiche, di volontariato e a programmi di sviluppo della leadership, accrescendo senso di responsabilità e di legame con la propria comunità. Nel primo aspetto rientrano anche la facilitazione dell'accesso a servizi appropriati che affrontano specifiche problematiche, come l'abuso di sostanze, i problemi di salute mentale o di discriminazione (Hart, 1992; Putnam, 2000; Eccles & Gootman, 2002; Liberton et al., 2008).

Un'interessante definizione della figura è offerta dalla deliberazione n. 934 del 24/10/2023 della provincia autonoma di Bolzano, che ha approvato una specifica qualificazione professionale del “Promotore/ice di politiche giovanili (youth worker)”, definita/o come colei o colui che

supporta la promozione dello sviluppo personale, educativo-formativo e sociale, più in generale del benessere (well-being), dei giovani in età compresa tra gli 11 ed i 30 anni. Gli ambiti di operatività sono molteplici e tra loro integrati: ambito scolastico e formativo, ambito sociale, ambito culturale. Il/La promotore/ice di politiche giovanili (youth worker) esercita le sue attività nell'ambito di progetti e servizi multi-contesto, dalle istituzioni scolastiche e formative, ai centri giovani, alle associazioni e spazi del privato sociale. Attraverso il coinvolgimento e l'integrazione di servizi del territorio di varia tipologia, il/la promotore/ice di politiche giovanili (youth worker) svolge, nello specifico, attività inerenti all'ideazione, alla coprogettazione, alla promozione, all'organizzazione, all'esecuzione, al monitoraggio di progetti, azioni, iniziative che riflettono i loro bisogni, interessi ed esperienze e che sono funzionali a promuovere le capacità e le potenzialità personali, la comunicazione e l'aggregazione sociale nelle prospettive di crescita, di autonomia e di cittadinanza attiva (Provincia autonoma di Bolzano, 2023).

Per quanto concerne gli *ambiti di intervento*, va osservato che lo youth worker opera in Italia in una pluralità di forme e contesti: dai centri giovanili agli “informagiovani”, dai centri culturali alla co-gestione di associazioni e spazi insieme ai giovani, dall'animazione di strada al lavoro socio-educativo attraverso i media digitali, dagli scambi giovanili a livello europeo ai forum e consigli giovani (AIG, 2024a). Vengono così promossi ambienti inclusivi, aperti e sicuri, utilizzando tecniche e metodi coinvolgenti e creativi, facilitando il dia-

logo e la creazione di legami, prevenendo la discriminazione, l'intolleranza e l'esclusione sociale (AIG, 2024a).

Gli ambiti di intervento degli youth worker coprono così tutti gli spazi dell'apprendimento:

- apprendimento *formale*, che si riferisce al sistema strutturato e istituzionalizzato di istruzione che si svolge nelle scuole e in altre istituzioni di istruzione riconosciute, attraverso un curriculum prestabilito, con obiettivi di apprendimento chiari e specifici, valutazioni periodiche e certificazioni ufficiali;
- apprendimento *non formale*, che si svolge al di fuori del sistema di istruzione tradizionale, ma che è comunque organizzato e pianificato, attraverso attività che mirano a consentire l'acquisizione di conoscenze specifiche, spesso indirizzate a gruppi particolari della popolazione e caratterizzate da flessibilità;
- apprendimento *informale*, che avviene attraverso le esperienze quotidiane e le interazioni sociali, senza un'organizzazione o una struttura formale, in modo continuo e spontaneo, anche in assenza di consapevolezza da parte del soggetto (ad esempio in famiglia, nel lavoro, nel gruppo dei pari, nella comunità).

Va osservato che, poiché i contesti sopra richiamati sono strettamente interconnessi, lo youth worker agisce con una tradizionale prevalenza nell'ambito non formale, con ulteriori possibilità negli ambiti formali (ad esempio, per il contrasto alla dispersione scolastica in orario post-scolastico) e informali (ad esempio, attraverso il lavoro nella comunità locale).

Ne deriva la predisposizione di spazi nei quali si offrono opportunità di apprendimento, crescita personale e sociale, sviluppo di abilità utili al proprio percorso formativo e lavorativo, creatività, dialogo interculturale, volontariato, cittadinanza attiva, iniziativa progettuale e associativa, dialogo con le istituzioni e partecipazione attiva nelle decisioni relative a politiche pubbliche, contrasto verso ogni forma di pregiudizio e discriminazione sociale.

Sul piano degli orientamenti educativi, va osservato che gli youth worker utilizzano un'ampia gamma di approcci e strumenti per coinvolgere i giovani in modo efficace. Tra di essi, a titolo non esaustivo: *l'apprendimento esperienziale* che offre attività operative, come percorsi all'aperto e laboratori; il *Positive Youth Development (PYD)*, che fa leva sui punti di forza dei soggetti, incoraggiando relazioni sane e il coinvolgimento nella comunità; i progetti di *educazione tra pari*, che formano i giovani per educare i loro coetanei su temi importanti; i programmi di *mentorship*, che abbinano i giovani a "mentor" che forniscono supporto e modelli di ruolo positivi; *l'apprendimento collaborativo*, che favorisce la capacità di interagire in modo efficace in gruppo; il *Social and Emotional Learning (SEL)*, che sviluppa competenze come l'autoconsapevolezza e la capacità decisionale responsabile; gli *strumenti digitali* e le piattaforme online, che supportano l'apprendimento in modo interattivo; le *arti espressive e performative*, che offrono spazi di auto-espressione e appren-

dimento; il *gioco*, che facilita il coinvolgimento; il *servizio alla comunità e il volontariato*, che sviluppano la responsabilità civica; la *risoluzione dei conflitti e la mediazione*, che promuovono una comunicazione efficace; gli *approcci narrativi* con l'utilizzo di storie per promuovere l'empatia.

Un'osservazione è doverosa anche in relazione alle condizioni di lavoro, che possono avere un impatto significativo sull'efficacia e sul benessere degli youth worker, i quali possono affrontare alti livelli di stress a causa delle richieste emotive, della complessità dei problemi da gestire, della condizione personale di precarietà, dell'inadeguatezza delle risorse e degli strumenti a disposizione, degli orari di lavoro non ordinari, della natura imprevedibile dell'attività svolta (Batsleer & Davies, 2010; Davies, 2015; Fusco, 2012; Krueger, 2005; Sercombe, 2010).

1.2 Radici storiche dell'animazione socio-educativa in Italia

L'animazione socio-educativa in Italia ha una storia significativa e complessa, che si intreccia con lo sviluppo di uno specifico campo di studi di pedagogia sociale nel Paese e che si arricchisce oggi con la formulazione di specifiche politiche europee sul tema.

Va riconosciuto, anzitutto, che quella dell'animazione socio-educativa è una storia positiva, fatta di iniziative di impegno per il benessere e la crescita personale e comunitaria, attraverso l'inclusione e la partecipazione attiva, che rappresenta oggi un elemento fondante dell'identità dello youth worker.

Dovendo scegliere alcune istantanee per raccontare questa storia, si può senza dubbio riconoscere che le prime forme di animazione socio-educativa possono essere individuate nelle iniziative di carattere religioso a partire dal XVI secolo, come quelle di San Filippo Neri (1515 –1595) o di San Giovanni Bosco (1815 –1888).

Gli oratori in Italia hanno origine nel XVI secolo, grazie a San Filippo Neri, che li fondò a Roma promuovendo così la diffusione di spazi di formazione sociale e religiosa per i giovani.

La successiva proposta pedagogica di Don Giovanni Bosco, fondatore dei Salesiani, basata sul "sistema preventivo", evidenziò l'importanza di contrastare il disagio giovanile mediante un ambiente accogliente e formativo, in vista di un'educazione integrale dei giovani (Casella, 2008).

Sempre in ambito religioso, l'Azione Cattolica, nata nel 1867 per promuovere la partecipazione laica alla vita ecclesiale e sociale, si sviluppò significativamente nel Novecento, sostenendo l'impegno politico cattolico.

A partire dal XX secolo, si sviluppò in Italia anche l'esperienza dello scoutismo, ispirato dal movimento creato da Robert Baden-Powell in Inghilterra nel 1907. Nel 1912 venne fondata in Italia l'Associazione Scouts Cattolici Italiani (ASCI), che si diffuse rapidamente, promuovendo l'educazione dei giovani attraverso il contatto con la natura e i valori civici. Seppure ufficialmente

sciolto, il movimento proseguì clandestinamente persino durante il fascismo. Dopo la Seconda Guerra Mondiale, lo scoutismo rifiorì, portando alla nascita di diverse associazioni, tra cui l'AGESCI (Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani) nel 1974.

Sul piano laico, all'inizio del XX secolo, va ricordato il ruolo del movimento operaio, che promosse la creazione delle Case del Popolo e delle biblioteche popolari, intese come luoghi di aggregazione educativa per le comunità lavorative. Attraverso corsi, conferenze e attività culturali, questi spazi favorirono la diffusione del sapere e la partecipazione attiva alla vita sociale.

È tuttavia nel secondo dopoguerra che si verificò in Italia un intenso sviluppo di spazi giovanili e di attività di animazione socio-educativa. Tra le pratiche più significative è possibile ricordare:

- i *Centri di Orientamento Sociale (COS)*, istituiti da Aldo Capitini (1899-1968) a partire dal 17 luglio 1944 a Perugia, subito dopo la liberazione della città dal fascismo, nella forma di libere assemblee alle quali la popolazione interveniva per discutere di argomenti amministrativi e culturali, politici e sociali, in un'ottica di partecipazione democratica e di "controllo dal basso" (vale a dire di vigilanza politica della popolazione) e, soprattutto, di educazione alla cittadinanza; dopo che, durante il ventennio fascista, era stata preclusa qualsiasi espressione di cittadinanza libera, in queste assemblee si apprendeva ad esercitare i propri diritti di cittadinanza, in base al motto "ascoltare e parlare". Come ricorda lo stesso Capitini, «il COS [è] strumento di educazione e liberazione sociale» (Capitini, 1967: 208).
- La *Scuola-città Pestalozzi*, fondata nel 1945 a Firenze da Ernesto Codignola (1885-1965), insieme alla moglie Anna Maria Melli, per offrire sostegno alle famiglie disagiate del quartiere di Santa Croce. In tale esperienza veniva proposta un'educazione fortemente legata alla dimensione della formazione sociale e della cittadinanza, mediante l'organizzazione della scuola nella forma di comunità, nella quale gli allievi assumevano ruoli specifici (ad esempio, quelli del sindaco, degli assessori, o dei consiglieri). Le attività didattiche muovevano dall'esperienza personale e dai problemi della collettività, secondo l'interazione tra la dimensione intellettuale (attraverso anche la redazione di un giornale e le esperienze in biblioteca) e quella manuale (con attività di tipografia, falegnameria, orticoltura e giardinaggio) (Cambi, 2003: 280).
- Il *Centro Educativo Italo-Svizzero (CEIS)* di Margherita Zoebeli (1912-1996) a Rimini, fondato nel dicembre 1945, su impulso del "Soccorso Operaio Svizzero", come un vero e proprio villaggio, dotato di una scuola materna, una Casa dei Ragazzi per orfani e un Centro Socio-assistenziale (comprendente una mensa, docce pubbliche, laboratori di cucito e altri servizi) (Fofi, 2000: 9).
- La *scuola popolare di Don Lorenzo Milani* (1923-1967), realizzata prima a San Donato di Calenzano (tra il 1947 e il 1954), in orario serale con i

giovani operai del luogo, poi a Barbiana (tra il 1956 e il 1968), nel Mugello, con bambini e ragazzi della comunità, impegnati nella scuola tutto il giorno per tutta la settimana. La scuola di Barbiana rappresentò un atto di accusa contro la scuola “tradizionale”, definita «un ospedale che cura i sani e respinge i malati, [...] uno strumento di differenziazione sempre più irrimediabile» (Scuola di Barbiana, 1967: 20). Per denunciare i meccanismi di iniquità sociale dell'educazione, che marginalizzava gli studenti socialmente e culturalmente svantaggiati, i ragazzi della scuola scrissero la *Lettera a una professoressa*, attraverso il metodo della scrittura collettiva. L'incipit della lettera resta un monito ancora attualissimo: «Cara Signora, lei di me non ricorderà nemmeno il nome. Ne ha bocciati tanti [...]. Ci respingete nei campi e nelle fabbriche e ci dimenticate» (Scuola di Barbiana, 1967: 9; Fallaci, 1993: 317-373). A questa esperienza si ispirò, poi, Don Roberto Sardelli per la sua *Scuola 725* all'acquedotto Felice di Roma (1968-1973);

- *L'esperienza di sviluppo del contesto locale di Partinico, in Sicilia, realizzata a partire dal 1952 da Danilo Dolci (1924-1997)*, il quale, come educatore, promosse iniziative per il riscatto sociale di quel territorio di estremo disagio e povertà, attraverso iniziative pubbliche che coinvolgevano il ceto contadino e operaio (scioperi della fame, azioni pubbliche di sensibilizzazione, il noto “sciopero a rovescio” del 2 febbraio 1956, che consisteva in un'attività di lavoro gratuito per risistemare una strada di campagna, unica possibilità di protesta per chi, essendo disoccupato, non poteva scioperare) e numerose attività di “inchiesta sociale”, di formazione e di pianificazione di interventi di sviluppo locale, condotte nel “Centro per la piena occupazione” di Partinico da lui istituito nel 1957 (Chiosso, 1997: 341-342).
- *L'esperienza del Movimento Comunità di Adriano Olivetti (1901-1960)*, sorto nel secondo dopoguerra per offrire un contributo, in una prospettiva democratico-liberale, alla costruzione di una società “a misura d'uomo”, attraverso la proposta della comunità come unità territoriale e culturale dotata di una certa autonomia, in una posizione di mediazione tra l'individuo e lo Stato. L'idea della comunità aveva ispirato tutta l'organizzazione della stessa industria di famiglia, che Olivetti aveva impostato in tal senso, con asili e abitazioni vicino alla fabbrica, attività culturali con biblioteche, concerti e dibattiti, salari più alti rispetto alle altre fabbriche (Gallino, 2001).
- *L'esperienza di “Non è mai troppo tardi”, trasmissione televisiva* realizzata con straordinario successo per la RAI e il Ministero della Pubblica Istruzione, tra il 1959 e il 1968, da *Alberto Manzi (1924-1997)*, imitata successivamente in ben 72 Paesi in tutto il mondo (Farné, 2011); per la prima volta si assiste all'utilizzo di un mezzo di comunicazione di massa, come la televisione, con un intento di animazione socio-educativa e di alfabetizzazione della popolazione adulta.

- Infine, molte altre esperienze innovative nello scenario della trasformazione socio-economica e culturale dell'Italia degli anni Cinquanta e Sessanta del Novecento, in cui l'educazione attiva e cooperativa veniva utilizzata come strumento di sviluppo di una cittadinanza attiva e consapevole. Tra di esse, occorre ricordare: il Movimento di cooperazione educativa (MCE) a cui lavorarono, tra gli altri, Giuseppe Tamagnini, Bruno Ciari e Mario Lodi; i Centri di esercitazione ai metodi dell'educazione attiva (CEMEA) in cui era attivo, tra gli altri, Ettore Gelpi; il Movimento di collaborazione civica (MCC) animato da Augusto Frassinetti, Cecrope Barilli ed Ebe Flamini; il Centro di educazione professionale per assistenti sociali (CEPAS) di Angela Zucconi e Maria Calogero; l'Unione nazionale di lotta contro l'analfabetismo (UNLA) di Anna Lorenzetto (Fofi, 2000: 9-11).

In anni più recenti, un momento cruciale nella storia dell'animazione socio-educativa in Italia è rappresentato dall'emanazione della Legge 285/1997 ("Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza"), che sancì la necessità di politiche attive a favore dell'infanzia e dell'adolescenza. Questa legge enfatizzò il ruolo degli animatori socio-educativi, riconoscendo l'importanza del loro lavoro nel promuovere il benessere e lo sviluppo dei giovani attraverso attività educative, ricreative e culturali.

Questa lunga e articolata storia confluisce oggi nelle politiche europee giovanili che a partire dagli anni Novanta del Novecento hanno valorizzato lo *youth worker* come figura chiave per sostenere lo sviluppo dei giovani, promuovendo inclusione sociale, educazione non formale e partecipazione attiva, inserendolo in programmi giovanili particolarmente rilevanti come Erasmus+ (che offre opportunità di mobilità e cooperazione tra i Paesi europei per progetti di istruzione scolastica, formazione professionale, istruzione universitaria, animazione socio-educativa, istruzione degli adulti, sport) e il Corpo Europeo di Solidarietà (che consente ai giovani di partecipare a progetti di volontariato e di solidarietà sia all'estero che nel proprio Paese).

1.3 Funzioni e competenze dello *youth worker*

Nel Portfolio sullo *youth work* del Consiglio d'Europa (2025) si osserva che l'animazione socio-educativa comprende diverse attività di natura sociale, culturale, educativa, ambientale o politica, svolte da, con e per i giovani, in gruppo o individualmente.

Lo *youth work* è, pertanto, una pratica sociale che agisce con i giovani e con le società in cui essi vivono, favorendo la partecipazione attiva e l'inclusione nelle comunità di appartenenza e nei processi decisionali. Il suo obiettivo principale è sostenere i giovani nel loro sviluppo, nella comprensione del mondo che li circonda e nel loro impegno nei suoi confronti, creando al contempo opportunità che consentano loro di progettare il proprio futuro.

In termini pratici, lo youth work è un percorso svolto insieme a gruppi di giovani che cambiano ed evolvono nel tempo; può avere luogo in molteplici contesti, concentrarsi su temi diversi e utilizzare metodi differenti. La varietà delle forme che può assumere è ampia quanto lo sono le persone e le organizzazioni che vi prendono parte. Lo youth work si svolge là dove sono i giovani e secondo modalità coerenti.

I contenuti e l'orientamento tematico dello youth work sono quindi molto diversificati. Esso può svilupparsi in contesti più o meno strutturati: dai centri e "club" giovanili, ai "caffè" e agli sportelli unici, fino alla strada, agli istituti penali minorili o ai servizi per migranti. Può realizzarsi a qualsiasi livello e in qualunque spazio o ambiente interattivo, attraverso il contatto diretto faccia a faccia e in presenza (come tradizionalmente avviene), oppure a distanza, nello spazio digitale.

Lo youth work può consistere in un'unica attività occasionale o in un programma continuativo di iniziative, nel quale i giovani interagiscono tra loro per un periodo più lungo. Può svolgersi nell'ambito dell'appartenenza a un'organizzazione giovanile o di altro tipo, oppure in forma aperta, senza vincoli di iscrizione. In questo senso, possono rientrare nello "youth work" anche l'attivismo politico, il lavoro di strada, le attività sportive, l'impresa sociale, gli incontri online, la produzione di contenuti video e perfino alcune attività del tempo libero (Consiglio d'Europa, 2025: 12).

Nel Portfolio sono esaminate le "funzioni di intervento con i giovani" raggruppate in tre categorie, di cui la prima è considerata fondamentale, le successive "al servizio" della categoria fondamentale:

1. *Funzioni incentrate sul rapporto con i giovani e sugli esiti a loro favore*, che rappresentano il nucleo centrale di ciò che lo youth work dovrebbe realizzare secondo le prassi e gli standard di qualità del Consiglio d'Europa. Sono applicabili in contesti e ambienti diversi, compresi quelli digitali.

2. *Funzioni incentrate sul sé, sulla pratica e sul campo dello youth work*, che rappresentano aspetti riflessivi, di apprendimento, cooperativi, sperimentali e innovativi rilevanti per la comunità di pratica dello youth work e sono "al servizio" delle funzioni fondamentali.

3. *Funzioni incentrate sulla comunità e sulla società*, che rappresentano una visione più ampia del ruolo e degli effetti dello youth work e sono "al servizio" delle funzioni fondamentali.

Partendo da queste funzioni, il Portfolio approfondisce le competenze necessarie per svolgere lo youth work, suddivise in due categorie:

- Competenze fondamentali, strettamente connesse alle funzioni fondamentali sopra descritte, incentrate sul rapporto con i giovani e sugli esiti a loro favore.
- Altre competenze importanti per lo youth work e, eventualmente, per altri settori di attività, che sono, in linea di principio, rilevanti per gli individui, i team e le organizzazioni che svolgono attività nel settore giovanile, nonché per la comunità degli youth worker e per la comunità e la società in generale (Consiglio d'Europa, 2025: 18; t.d.a.).

Insieme, le funzioni e le competenze identificate costituiscono ciò che chiamiamo “Quadro delle competenze del Portfolio”.

Nell’ambito del Portfolio sopra menzionato, a ogni funzione (ovvero il ruolo che si svolge) vengono associate *competenze* e, per ciascuna di esse, vengono specificate *conoscenze, abilità e atteggiamenti*. In particolare, la *competenza* è intesa come la capacità di integrare in modo efficace conoscenze, abilità e atteggiamenti, per affrontare situazioni educative o relazionali complesse. Aspetti essenziali della competenza sono:

- le *conoscenze*, che riguardano il patrimonio teorico, informativo e normativo necessario per svolgere il proprio lavoro;
- le *abilità*, che rappresentano il versante operativo del lavoro, inteso come ciò che si sa fare;
- gli *atteggiamenti*, che riguardano il modo in cui ci si pone nella relazione educativa.

Il portfolio viene di seguito riportato, unicamente in relazione alle competenze collegate alle funzioni dello youth work sopra descritte (Consiglio d’Europa, 2025: 20-23) (t.d.a.), rinviando al documento completo (Consiglio d’Europa, 2025) per un approfondimento puntuale di conoscenze, abilità e atteggiamenti:

1) Categoria centrale di funzioni incentrate sul rapporto con i giovani e sugli esiti a loro favore

Accompagnare i giovani nel loro sviluppo personale, sociale ed emotivo

Competenze dello youth worker:

- Comprendere i contesti sociali in cui vivono i giovani e aiutarli a orientarsi in essi.
- Costruire con i giovani relazioni positive, non giudicanti e basate sulla fiducia.
- Dimostrare apertura nel discutere le questioni personali dei giovani.
- Relazionarsi con i giovani da pari a pari.
- Rispondere ai bisogni e alle aspirazioni dei giovani.

Fornire opportunità di apprendimento significative per i giovani

Competenze dello youth worker:

- Aiutare i giovani, nella loro diversità, a identificare le loro esigenze, i loro desideri e i loro stili di apprendimento, tenendo conto di eventuali bisogni specifici.
- Creare ambienti di apprendimento sicuri, motivanti e inclusivi per gli individui e i gruppi.
- Aiutare i giovani a riflettere sul proprio apprendimento.
- Informare i giovani sulle opportunità di apprendimento e aiutarli a utilizzarle.

Aiutare i giovani a comprendere la società in cui vivono e a interagire con essa

Competenze dello youth worker:

- Aiutare i giovani a identificare e assumersi la responsabilità del ruolo o dei ruoli che desiderano ricoprire nelle loro comunità e nella società.
- Aiutare i giovani a definire obiettivi, sviluppare strategie e organizzare azioni individuali e collettive per il cambiamento sociale.
- Aiutare i giovani a sviluppare pensiero critico e comprendere la società, le relazioni di potere, le modalità di funzionamento dei sistemi sociali e politici, le relative conseguenze e come in quanto giovani possano esercitare un'influenza e sviluppare capacità di agency.
- Aiutare i giovani a sviluppare le competenze e la fiducia necessarie per partecipare attivamente alla vita delle loro comunità e società, sia come singoli individui che come membri di gruppi e team professionali.
- Coinvolgere attivamente i giovani nella definizione di politiche e programmi, in particolare quelli che li riguardano. Sostenere i giovani affinché contribuiscano attivamente allo sviluppo di una cultura dei diritti umani e della democrazia nelle loro comunità e società.

Competenze dello youth worker:

- Sostenere i giovani nello sviluppo di competenze per vivere in società plurali, in particolare in relazione ai valori e agli atteggiamenti nei confronti della diversità.
- Promuovere l'inclusione e lo scambio tra giovani provenienti da contesti diversi, sia a livello nazionale che internazionale, affinché possano conoscere altri Paesi, contesti culturali e sociali, convinzioni politiche, religioni, livelli di accesso, abilità e stili di vita.
- Lavorare in modo creativo per rafforzare la capacità dei giovani di affrontare in modo costruttivo conflitti sociali, politici e interpersonali.
- Aiutare i giovani a riconoscere e a combattere l'ingiustizia, l'oppressione, la discriminazione e ogni altra forma di violazione dei diritti umani, sia individualmente sia in collaborazione con gli altri.

2) Funzioni incentrate su sé stessi, sulla pratica e sul campo dello youth work

Sviluppare una pratica di youth work riflessiva e valutativa

Competenze dello youth worker:

- Pianificare e applicare una serie di metodi partecipativi di riflessione e valutazione.
- Utilizzare i risultati della valutazione per migliorare la pratica dello youth work.
- Rimanere aggiornati sulla ricerca relativa alla condizione e ai bisogni giovanili e sullo youth work.

- Valutare attivamente il lavoro di équipe con i colleghi e utilizzare i risultati di tale valutazione per migliorarlo.
- Riconoscere e valutare le proprie esigenze, i propri limiti nei diversi contesti di youth work e sviluppare strategie per affrontarli, ove opportuno.
- Riflettere su come innovare la pratica di youth work e sperimentare nuovi approcci.

Co-creare, co-attuare e co-valutare progetti e programmi di youth work

Competenze dello youth worker:

- Coinvolgere i giovani nello sviluppo di progetti giovanili.
- Coinvolgere i giovani nella realizzazione di progetti giovanili.
- Coinvolgere i giovani nella comunicazione e nella visibilità di progetti e programmi di youth work.
- Coinvolgere i giovani nella pianificazione e nell'organizzazione della valutazione di progetti e programmi di youth work.
- Coltivare la relazione con il settore dello youth work.

Competenze dello youth worker:

- Dare priorità all'apprendimento collettivo e alla collaborazione con i colleghi per sviluppare la pratica dello youth work.
- Condividere informazioni e pratiche rilevanti all'interno della propria comunità di pratica nel settore dello youth work.
- Impegnarsi nei processi di youth work, in base alle esigenze del proprio contesto professionale, ad esempio il riconoscimento.
- Contribuire alla visibilità e al riconoscimento del ruolo, dell'impatto e del valore dello youth work per i giovani e le loro comunità.

Competenze dello youth worker:

- Raccogliere e documentare le prove dell'impatto dello youth work.
- Coinvolgere i giovani in attività volte a valutare e comunicare gli impatti positivi dello youth work agli stakeholder per sostenerne lo sviluppo.
- Collaborare allo sviluppo di attività di visibilità per l'impatto positivo dello youth work.
- Contribuire allo sviluppo di politiche e programmi migliori per i giovani.

Competenze dello youth worker:

- Collaborare con gli altri per definire le politiche e i programmi giovanili.
- Promuovere la partecipazione dei giovani (in particolare di quelli con cui si lavora) alla definizione delle politiche e dei programmi.
- Cercare collegamenti tra la pratica dello youth work e le politiche che possano sostenere lo sviluppo di tale attività.

3) Funzioni incentrate sulla comunità e sulla società

Sviluppare un approccio sistemico e orientato al futuro alla pratica dello youth work

Competenze dello youth worker:

- Riflettere sulla diversità degli ecosistemi in cui vivono i giovani e su cosa ciò significhi per lo youth work svolto con loro.
- Sviluppare sensibilità nei confronti dei segnali di cambiamento (nell'atteggiamento, nel comportamento, nelle questioni, nell'atmosfera) tra i giovani e nel loro contesto.
- Elaborare delle risposte alle sfide e alle opportunità emergenti e ritenute importanti per la comunità e la società.
- Elaborare piani di emergenza e progettare attività di youth work che possano essere adattate facilmente.
- Sostenere l'integrazione della prospettiva giovanile in altri ambiti.

Competenze dello youth worker:

- Sviluppare una cooperazione strategica e un partenariato con i colleghi della propria organizzazione, di altre organizzazioni e/o di altri settori per sostenere lo youth work.
- Promuovere l'integrazione della prospettiva giovanile nelle politiche, nelle pratiche e nei servizi di altri settori, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.
- Aiutare i colleghi dell'organizzazione, di altre organizzazioni e di altri settori a sviluppare l'atteggiamento, l'esperienza e le competenze necessarie e ad agire per l'integrazione della prospettiva giovanile nei rispettivi ambiti (Consiglio d'Europa, 2025: 20-23) (t.d.a.).

Il Portfolio del Consiglio d'Europa presenta molti aspetti apprezzabili, tra i quali senza dubbio l'ampiezza delle competenze declinate. Il documento pone una forte enfasi, tra le altre cose, sull'importanza di costruire relazioni positive e non giudicanti con i giovani, di coinvolgerli attivamente nei processi decisionali e di riconoscere e valorizzare le loro opinioni. Si tratta, in altri termini, di definire un approccio partecipativo in un contesto di fiducia e collaborazione. Ciò è inoltre fortemente connesso a un approccio "sensibile" alle differenze, che tenga conto delle diversità culturali, sociali e individuali.

Le competenze relative al pensiero critico, all'alfabetizzazione politica e al coinvolgimento dei giovani nel cambiamento sociale chiamano in causa, poi, l'importanza di orientare verso la partecipazione e la cittadinanza attiva e consapevole.

Infine, risulta strategico il ruolo attribuito alla valutazione, sia del lavoro svolto con i giovani, sia all'interno dell'équipe, che prefigura la necessità di un impegno verso il miglioramento continuo della qualità dell'animazione socio-educativa, in una prospettiva di apprendimento permanente e di sperimentazione continua.

1.4 Aspetti significativi emersi da precedenti indagini

La figura dello *youth worker* è stata oggetto di diverse indagini condotte per lo più in ambito europeo.

Tra le più ampie e significative, il lavoro “*Youth work in Europa e in Italia*” di D. Morciano (2021) esplora il ruolo e lo sviluppo dello *youth work* a livello europeo, sottolineando come tale attività abbia radici diverse nei vari Paesi europei, in base a peculiari contesti culturali, sociali e politici specifici, evidenziando l’inserimento strategico di tale aspetto a partire dagli anni ‘90 in programmi come Erasmus+ e il Corpo Europeo di Solidarietà, che hanno consentito lo sviluppo di una rete europea di pratiche condivise. In questo senso, viene sottolineato come, nonostante esistano tradizioni culturali e politiche diverse, vi sono approcci condivisi nello *youth work* in Europa. Molti Paesi europei sono impegnati, infatti, in un processo di armonizzazione delle politiche giovanili per affrontare sfide comuni come la disoccupazione giovanile e l’inclusione sociale. In questo ambito, risultano evidenti le criticità connesse alla frammentazione delle politiche giovanili, specialmente in Italia. Va anche osservato che l’assenza di un approccio coordinato e integrato ha come diretto risultato una minore efficacia delle iniziative (Morciano, 2021).

L’indagine curata da L. D’Amore, M. Silvestrini, M. Chieffi (2018) ha evidenziato, inoltre, che in Italia la maggior parte degli *youth worker* sono volontari senza una formazione iniziale nel settore, in assenza di standard nazionali di qualificazione. I finanziamenti per le politiche giovanili in Italia provengono principalmente da programmi europei (ad esempio Erasmus+), con risorse aggiuntive a livello nazionale e regionale (con approcci assai disomogenei). L’indagine segnala anche questioni significative che concernono l’assenza di una chiara definizione del profilo dello *youth worker*, la necessità di una norma che definisca ruolo, funzioni e formazione iniziale.

Ulteriori aspetti interessanti emergono dall’analisi condotta dall’Agenzia italiana per la gioventù nell’ambito della Strategic National Agencies’ Cooperation (SNAC) su “*Education and Training (EaT)*”, che delinea lo stato e il contesto dell’animazione socio-educativa, evidenziando che in Italia non vi sono corsi di istruzione universitaria in cui esistono curricula ad hoc per *youth worker*. Alcune regioni, come Piemonte, Campania, Puglia e Toscana, hanno riconosciuto a livello normativo la necessità di misure specifiche di formazione per operatori giovanili. In questo senso, i programmi europei come Erasmus+ offrono forme di apprendimento esperienziale, che possono efficacemente combinare percorsi di apprendimento formale e non formale (AIG, 2024b).

L’indagine a cura di S. Quarta e M. Belletti (2022) offre, poi, un’analisi dettagliata degli impatti e delle aspettative legate alle attività di formazione e cooperazione (Training Cooperation Activities-TCA) nel contesto dell’animazione socio-educativa, in particolare nell’ambito del programma Erasmus+. Tra gli esiti più rilevanti, vengono offerte alcune raccomandazioni per massimizzare l’impatto di tali attività: garantire l’allineamento tra le esigenze orga-

nizzative e le attività di formazione e cooperazione, favorire una propensione internazionale costante, costruire e mantenere attive le reti territoriali, sfruttare la formazione precedente e la partecipazione ad attività correlate per conseguire un maggiore impatto.

Particolarmente significativa è anche l'indagine RAY COMP ("Research project on competence development for youth work through trainings in the european Youth programmes"), volta a esplorare gli approcci formativi alla base dello sviluppo di competenze degli youth worker nel contesto dei programmi giovanili europei. Analizzando l'impatto significativo del programma Erasmus+/Gioventù in Azione (E+/YiA), sia sugli youth worker, sia sulle organizzazioni attive nel settore giovanile in Italia, la ricerca sottolinea il valore dei metodi di educazione non formale, in particolare per gli aspetti peculiari di flessibilità e creatività, che rendono l'esperienza educativa più coinvolgente ed efficace (Garbauskaitė-Jakimovska, 2024).

Va menzionato, infine, il rapporto di ricerca sul futuro dello youth work della European Academy on youth work (Evrard, Marković, Senyuva & Szymczyk, 2024), che esplora il futuro dell'animazione socio-educativa in un contesto di cambiamenti globali profondi e sfide emergenti, evidenziando la necessità di un approccio lungimirante e innovativo.

Un tema chiave è, in questo senso, quello della tecnologia, che offre strumenti come la realtà virtuale, la realtà aumentata e l'intelligenza artificiale. Tuttavia, queste innovazioni presentano potenziali rischi, come l'impatto sulla salute mentale e l'esclusione dal digitale, che testimoniano la necessità di trovare un equilibrio tra le opportunità offerte dalla tecnologia e le preoccupazioni di natura etica.

Un altro aspetto centrale segnalato nel rapporto è il tema del cambiamento climatico. In questo contesto, l'animazione socio-educativa ha il compito di preparare i giovani ad affrontare queste sfide, promuovendo iniziative eco-sostenibili e rafforzando la resilienza di fronte alle crisi ambientali.

Il rapporto sottolinea, inoltre, l'importanza di affrontare questioni cruciali come lo sviluppo del pensiero critico, la tutela dei diritti umani e il cambiamento dei valori sociali.

Vengono infine approfondite alcune tendenze che potrebbero modellare il futuro dell'animazione socio-educativa: il cambiamento demografico (la popolazione giovanile è in diminuzione e ciò richiede nuove forme di collaborazione intergenerazionale e di supporto reciproco), la cultura e gli stili di vita (la cultura giovanile evolve rapidamente grazie alla connettività globale e al cambiamento dei valori), la partecipazione civica e la democrazia (i giovani stanno sperimentando nuove modalità di partecipazione politica e questo chiama in causa la necessità di una migliore alfabetizzazione politica), la formazione e il lavoro (la formazione si dirige verso modelli più personalizzati, in un contesto di mercato del lavoro sempre più precario), la salute e il benessere mentale (che richiedono interventi di educazione all'intelligenza emotiva e spazi di supporto comunitari), i conflitti internazionali (che chiamano in causa una ineludibile prospettiva di dialogo interculturale).

Per prepararsi alle sfide a venire, è necessario allora promuovere una mentalità “pronta al futuro” che incoraggi l’innovazione e la collaborazione, attraverso spazi strutturati per discutere le sfide future.

Emerge così la rilevanza strategica dell’adattabilità, della consapevolezza sistemica e di strategie collaborative per garantire che il lavoro giovanile rimanga rilevante e incisivo in un mondo in rapido cambiamento (ibidem).

1.5 Disegno della ricerca sullo youth worker

Obiettivo generale dell’indagine che qui si presenta è stato quello di indagare il profilo, le esperienze professionali, gli itinerari e i bisogni formativi dello youth worker. In particolare, è stata fornita risposta alle seguenti domande di ricerca (research questions, RQ):

- RQ 1. Che caratteristiche hanno le esperienze professionali degli youth worker?
- RQ 2. Quali competenze ritengono rilevanti per lo svolgimento del proprio ruolo?
- RQ 3. Quali sono i loro percorsi formativi?
- RQ 4. Quali sono i loro bisogni formativi?

Rispondendo alle domande della ricerca, l’indagine ha approfondito la figura dello youth worker, evidenziando le sue principali sfide, anche in riferimento al tema del riconoscimento del suo profilo.

Per quanto concerne i *metodi e gli strumenti*, l’indagine si è avvalsa di un approccio quali-quantitativo (*mixed method research*), che combina elementi di metodologie qualitative e quantitative all’interno dello stesso studio, con l’obiettivo di sfruttare i punti di forza di entrambe e ottenere una comprensione più completa e multidimensionale del fenomeno in esame. L’approccio mixed method è particolarmente utile quando un singolo metodo non è sufficiente per esplorare in profondità una questione di ricerca complessa, poiché permette di triangolare i risultati, validare le conclusioni attraverso più prospettive e offrire una visione più olistica del problema studiato.



Fig. 1 – Disegno di ricerca

Approccio quantitativo

Il segmento quantitativo ha previsto la somministrazione di un questionario strutturato a un campione rappresentativo di youth worker in Italia. Questa fase ha permesso di raccogliere dati standardizzati e generalizzabili, attraverso uno strumento su piattaforma Limesurvey per complessive 44 domande e 441 variabili, sui seguenti temi: dati socio-ascrittivi, esperienza come youth worker, profilo dello youth worker, formazione ricevuta sui temi dello youth work, domanda di formazione sullo youth work (cfr. allegato 1).

Per quanto concerne il campionamento, va osservato che, in assenza di una lista completa della popolazione di youth worker sul territorio nazionale, si è scelto di adottare un “campionamento per quote”. Per realizzare questa procedura la popolazione di riferimento è stata suddivisa “in un certo numero di strati [...]”. Quindi si [è calcolato] [...] il peso percentuale di ciascuno strato, cioè la quota della popolazione complessiva che [apparteneva] [...] a ogni strato [...]. Infine, moltiplicando ciascuno di questi pesi per l’ampiezza n del campione [sono state stabilite] [...] le quote, cioè il numero di interviste da effettuare in ciascuno strato” (Corbetta, 2003: 33). Il campionamento è stato poi realizzato mediante una procedura di estrazione randomica, sulla base di un criterio proporzionale stabilito in relazione alle stime della presenza degli youth worker per area geografica.

Ai fini dello svolgimento dell’indagine quantitativa è stata adottata la seguente definizione operativa di youth worker: “Lo youth worker (o animatore socio-educativo) è un operatore, professionista che facilita l’apprendimento e lo sviluppo personale e sociale dei giovani, affinché diventino cittadini autonomi e responsabili attraverso la partecipazione attiva ai processi decisionali e l’inclusione nelle rispettive comunità. Ai fini della presente indagine quantitativa, lo youth worker svolge attualmente l’attività con continuità e da almeno 6 mesi”.

Sulla base di una stima della dimensione della popolazione di 2000 unità

attive con continuità, per un livello di confidenza del 95% (vale a dire la probabilità che il campione rifletta in modo accurato gli atteggiamenti della popolazione analizzata) e un margine di errore del 5% (ovvero l'intervallo di possibile deviazione delle risposte della popolazione analizzata rispetto al campione), è stata calcolata una dimensione del campione di 323 unità. Il piano di campionamento si è articolato come descritto nella tabella 1.

Area	Peso (%)	Interviste previste/realizzate
Nord ovest (Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Piemonte)	25	81
Nord est (Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna)	25	81
Centro (Toscana, Umbria, Marche, Lazio)	25	81
Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria)	20	64
Isole (Sicilia, Sardegna)	5	16
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>323</i>

Tab. 1 – Piano di campionamento

Va osservato che in assenza di una lista completa della popolazione di youth worker sul territorio nazionale, in ciascuna area la lista dell'area è stata ricostruita a partire dalle liste delle organizzazioni ritenute rappresentative nell'area.

I dati raccolti attraverso l'approccio quantitativo sono stati analizzati attraverso software IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Statistics.

Approccio qualitativo

Il segmento qualitativo ha previsto lo svolgimento dell'analisi della letteratura di settore e della normativa, nonché la realizzazione di 8 focus group.

La revisione della letteratura ha considerato, in particolare, gli esiti di precedenti indagini e la documentazione del settore. L'analisi normativa nell'ambito della ricerca ha esaminato il quadro delle norme relative alla figura dello youth worker in Italia.

I focus group sono stati realizzati coinvolgendo piccoli gruppi di persone in discussioni guidate su temi specifici. Ciascuna sessione è stata moderata da un ricercatore, il cui compito era stimolare il dialogo, mantenere la discussione focalizzata e raccogliere le opinioni, le percezioni, le esperienze e le idee dei partecipanti. Questo segmento di ricerca ha avuto l'obiettivo, dunque, di esplorare in profondità le percezioni, le motivazioni e le esperienze personali di te-

stimoni privilegiati sulla figura dello youth worker, offrendo un contesto ricco e dettagliato che affianca quello del segmento quantitativo.

In particolare, sono stati realizzati i seguenti focus group:

Codifica	Data	Partecipanti
FG 1	12/09/2024	5 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 2	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 3	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 4	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 5	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 6	12/09/2024	5 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 7	12/09/2024	5 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 8	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work

Tab. 2 – Tabella di decodifica dei focus group

La discussione nei focus group si è svolta in base a due griglie che approfondivano il tema del riconoscimento della figura dello youth worker (per i focus group 1-4) e quello delle prospettive future e le aree di miglioramento (per i focus group 5-8).

La prima griglia, sul tema del riconoscimento della figura dello youth worker, ha previsto le seguenti domande:

- 1) *Presentazione*: Potreste presentarvi brevemente (cognome nome, ruolo/organizzazione, città)?
- 2) *Percezione del ruolo*: Pensando allo youth worker, come definireste il suo ruolo e quali sono le convergenze e differenze/divergenze rispetto ad altre figure professionali con cui si interfaccia? Cosa lo distingue dalle altre figure professionali con le quali si interfaccia?
- 3) *Riconoscimento formale*: Ritenete che lo youth worker debba essere riconosciuto come una figura professionale? Se sì, in che modo? Se no, perché? Quali potrebbero essere i benefici di un riconoscimento formale?

Quali le criticità?

- 4) *Formazione*: Quale formazione e quali qualifiche pensate siano necessarie per diventare uno youth worker? Attraverso quali percorsi formativi?
- 5) *Iniziative future per la valorizzazione*: Quali iniziative o cambiamenti ritenete necessari per promuovere la valorizzazione della figura dello youth worker?
- 6) *Ulteriori suggerimenti*: C'è qualcos'altro che vorreste aggiungere riguardo all'importanza del riconoscimento della figura professionale dello youth worker?

La seconda griglia, sul tema delle prospettive future e aree di miglioramento per l'attività dello youth worker, ha previsto le seguenti domande:

- 1) *Presentazione*: Potreste presentarvi brevemente (cognome nome, ruolo/organizzazione, città)?
- 2) *Sfide*: Quali sono le nuove sfide educative, soprattutto in riferimento ai bisogni emergenti dei giovani, che gli youth worker stanno affrontando oggi rispetto al passato?
- 3) *Innovazioni*: Quali innovazioni (es. metodologie, strumenti, approcci) potrebbero migliorare il lavoro degli youth worker nei prossimi anni?
- 4) *Digitalizzazione*: In che modo la crescente digitalizzazione e l'uso delle nuove tecnologie stanno influenzando il lavoro degli youth worker?
- 5) *Formazione continua*: Quali miglioramenti potrebbero essere apportati ai percorsi di formazione continua per gli youth worker? Quali temi/contenuti ritenete strategici per affrontare le sfide segnalate?
- 6) *Ulteriori suggerimenti*: Quali suggerimenti volete condividere per migliorare l'attività dello youth worker? Di cosa ci sarebbe bisogno?

L'analisi qualitativa dei dati raccolti tramite focus group nell'indagine si è svolta attraverso diverse fasi, finalizzate a interpretare in modo sistematico e approfondito le informazioni emerse durante le discussioni:

- 1) *Trascrizione dei focus group*. Le sessioni di focus group registrate sono state trascritte integralmente. Questa fase ha permesso di ottenere una versione testuale dettagliata delle conversazioni.
- 2) *Lettura*. Una volta trascritti i dati, è stata effettuata una lettura approfondita delle trascrizioni. Questa fase ha consentito ai ricercatori di familiarizzare con il materiale testuale, identificando i temi emergenti e le aree di interesse che avrebbero guidato le fasi successive dell'analisi.
- 3) *Codifica dei dati*. È stato poi applicato un processo di codifica, nel corso del quale sono state identificate e assegnate etichette (codici) a segmenti rilevanti del testo che riflettevano concetti, idee o pattern ricorrenti. Questa fase ha condotto all'organizzazione delle informazioni e alla segmentazione delle risposte in categorie significative.

- 4) *Identificazione dei temi.* Dopo la codifica, i codici sono stati analizzati e raggruppati in temi principali e sottotemi. I temi rappresentano idee centrali o argomenti di discussione che appaiono ripetutamente nei dati, offrendo una visione delle questioni più rilevanti emerse dai focus group. Ogni tema è stato esaminato in relazione agli altri per capire le connessioni, le divergenze e le sfumature presenti nelle discussioni.
- 5) *Analisi tematica e interpretazione.* In questa fase, i temi identificati sono stati analizzati in profondità per comprendere il loro significato nel contesto dello studio. Sono state esplorate le rappresentazioni, le differenze di opinione e le motivazioni dietro le affermazioni dei partecipanti. L'analisi tematica ha permesso di interpretare i dati in modo da costruire una narrativa coerente che rispondesse alle domande di ricerca.

Va osservato che, nel disegno della ricerca, i dati quantitativi hanno fornito una base statistica solida, mentre i dati qualitativi hanno arricchito l'interpretazione, fornendo esempi concreti e narrative utili a spiegare le dinamiche precedentemente descritte. Questo approccio combinato ha permesso di ottenere un quadro più completo e accurato, migliorando la robustezza e la validità dei risultati della ricerca.

Considerazioni etiche

Nell'ambito dell'indagine, è stata posta particolare attenzione agli aspetti etici, al fine di garantire il rispetto dei diritti dei partecipanti. Uno dei principi fondamentali seguiti durante tutto il processo di ricerca è stato l'assicurazione della privacy e della riservatezza dei partecipanti.

Tutte le informazioni raccolte durante l'indagine, sia nella fase quantitativa sia in quella qualitativa, sono state trattate in modo da assicurare l'anonimato. I dati personali dei partecipanti non sono stati associati ai risultati finali, garantendo che nessuna informazione possa ricondurre all'identità individuale. Durante la raccolta dei dati, i partecipanti sono stati identificati attraverso codici anonimi, in modo da proteggere la loro privacy.

Prima di partecipare alla ricerca, tutti gli intervistati hanno ricevuto una spiegazione degli obiettivi, delle procedure e dell'uso dei dati raccolti. La partecipazione all'indagine è stata a titolo volontario.

I dati raccolti, derivanti da questionari e focus group, sono stati archiviati in modo sicuro, con accesso limitato al solo gruppo di ricerca. I dati trascritti sono stati de-identificati per mantenere l'anonimato, e i risultati sono stati riportati in forma aggregata.

I risultati della ricerca sono stati divulgati nel rispetto della riservatezza dei partecipanti, assicurando che le citazioni o le informazioni utilizzate non potessero in alcun modo rivelare l'identità degli individui coinvolti. Inoltre, i dati raccolti non sono stati condivisi con terzi al di fuori del contesto della ricerca, se non in forma anonima e aggregata.

L'indagine è stata infine condotta nel pieno rispetto del codice etico dell'Università degli Studi Roma Tre e in conformità alle normative vigenti e agli standard internazionali in materia di ricerca educativa e sociale.

1.6 Problemi aperti e prospettive future

L'animazione socio-educativa è un settore dinamico che svolge un ruolo cruciale nel sostenere lo sviluppo e il benessere dei giovani. Con l'evolversi delle esigenze dei giovani, mutano anche pratiche e ruoli degli youth worker. Si segnalano in questa sede alcuni problemi aperti, che definiscono anche necessarie piste di lavoro per il futuro.

Un primo problema concerne il vincolo costituito dai finanziamenti. I programmi di animazione socio-educativa spesso si affidano a finanziamenti che possono essere discontinui, insufficienti o non inseriti all'interno di un quadro di politiche organiche. Questa instabilità finanziaria mina fortemente l'efficacia degli interventi e favorisce il turnover degli youth worker, che, una volta acquisita maggiore esperienza, cambiano professione. In questo ambito, occorre anche privilegiare le pratiche "evidence based", che basano la progettazione di politiche e interventi sugli esiti di ricerche.

Vi è poi il tema del riconoscimento professionale. A differenza di professioni già riconosciute, l'animazione socio-educativa difetta di un quadro riconosciuto di standard e qualifiche professionali, che conduce a incoerenze nella qualità dei servizi forniti e nelle condizioni di intervento.

Dal riconoscimento professionale della figura, attraverso un quadro normativo chiaro e coerente, scaturirebbero molteplici effetti positivi:

- maggiore professionalizzazione: il riconoscimento formale dello youth worker come professionista potrebbe portare a una maggiore professionalizzazione del settore, con la definizione di un profilo, di percorsi di formazione iniziale e continua;
- riconoscimento sociale: un maggiore riconoscimento sociale e professionale potrebbe consentire l'attrazione di più persone qualificate nel settore;
- migliori condizioni di intervento: il riconoscimento potrebbe consentire anche condizioni professionali migliori;
- incremento delle risorse: un riconoscimento formale della figura potrebbe consentire anche un'allocazione di maggiori risorse finanziarie nei programmi giovanili;
- collaborazioni istituzionali: il riconoscimento potrebbe facilitare collaborazioni più strette ed efficaci tra le diverse istituzioni e organizzazioni che si occupano di animazione socio-educativa.

Vi sono poi bisogni formativi da parte degli youth worker, che si trovano spesso a dover affrontare situazioni impegnative, in assenza di un sostegno formativo adeguato.

L'evoluzione della società contemporanea in senso multiculturale e digitale richiede altresì che gli youth worker siano attrezzati per operare efficacemente in contesti multiculturali e utilizzando gli strumenti digitali. Questo aspetto è cruciale per rendere le attività di animazione socio-educativa realmente inclusive e accessibili, sia sotto il profilo del coinvolgimento delle minoranze culturali, sia sotto quello del coinvolgimento dei giovani attraverso linguaggi e strumenti della comunicazione digitale.

Infine, una pista di lavoro importante per gli youth worker concerne l'importanza della collaborazione e dei partenariati tra vari settori (enti, organizzazioni, istituzioni). Lo sviluppo di modelli di servizio integrati e la promozione dell'ottica di rete possono migliorare l'efficacia degli interventi. In questo senso, anche la cooperazione tra settore formale e non formale dell'educazione può assumere una valenza strategica, consentendo lo scambio di metodologie e lo sviluppo di una prospettiva olistica di formazione dei giovani.

Tuttavia, queste considerazioni acquisiscono significato solo se si è contestualmente capaci di restituire la parola agli youth worker. Ascoltare la loro voce è prerequisito essenziale di un orientamento lungimirante capace di valorizzare esperienze e competenze, rafforzando l'efficacia della loro azione nel supporto ai giovani e nella promozione di cambiamenti positivi nelle comunità.

Capitolo 2 Analisi normativa

Carlo Colapietro, Dorinda Caccioppo

2.1 Introduzione

Il ruolo dello youth worker è caratterizzato da una notevole diversificazione, dal punto di vista della pratica, dell'organizzazione e dei finanziamenti.

Occorre, dunque, fissare alcuni aspetti sostanziali per tracciarne il percorso di riconoscimento giuridico. L'animatore socioeducativo è (e dovrà essere quando congruamente riconosciuto nella disciplina legislativa nazionale) un operatore professionista formato che svolge attività finalizzate all'educazione e allo sviluppo sociale dei giovani cittadini. Ha come obiettivo, attraverso progetti ed eventi mirati, quello di trasformare la mera appartenenza dei giovani alla comunità in una partecipazione attiva.

Un intento di così ampia portata si declina, dunque, nella pratica, in varie forme di coinvolgimento (con un'attenzione specifica per i giovani più vulnerabili e quindi maggiormente soggetti al rischio di pregiudizi e discriminazioni): iniziative associative, volontariato individuale e di gruppo, attività progettuali in seno a centri giovanili e culturali, cogestione di spazi, coinvolgimento attivo nelle decisioni di politica pubblica a livello locale e nazionale, scambi culturali con altri giovani a livello europeo (programmi Erasmus+, DiscoverEU, Corpo Europeo di Solidarietà 2021-2027).

Sin dagli anni Ottanta l'Unione europea – instaurando un dialogo con le autorità pubbliche e intervenendo anche direttamente in supporto della progettualità in materia di giovani, di mobilità giovanile e di volontariato internazionale – ha contribuito di fatto all'emersione della figura degli youth worker¹. Un momento significativo di questo processo è sicuramente il dicembre 2020, considerato punto di partenza per l'attuazione dell'Agenda europea per l'animazione socioeducativa.

Nel 2020, infatti, la terza *Convention* sullo youth work organizzata dalla Presidenza tedesca dell'UE e del Consiglio d'Europa fornisce un impulso decisivo al processo di Bonn² e rafforza gli obiettivi dell'Agenda europea individuando azioni e misure finalizzate allo sviluppo e all'innovazione dell'offerta di animazione socioeducativa in tutta Europa³.

¹ D. Morciano, *Youth work in Europa e in Italia. Conoscere per ri-conoscere l'animazione socioeducativa*, Sesto San Giovanni, 2021.

² Il processo di Bonn nasce come iniziativa volta allo sviluppo di un *network* che possa rafforzare e armonizzare la pratica di animazione socioeducativa creando opportunità e promuovendo la condivisione di conoscenze ed esperienze.

³ *Dichiarazione finale del 3° Convegno europeo sull'animazione socioeducativa. Indicazioni per il futuro*, Bonn, 10 dicembre 2020 disponibile online nella traduzione italiana.

A raccordo di queste iniziative, la Strategia dell'UE per la gioventù 2019-2027⁴ rappresenta il quadro di riferimento in materia di cooperazione dell'UE per la promozione della partecipazione della gioventù alla vita democratica.

D'altronde, è lo stesso articolo 165 TFUE a incentivare l'impegno sociale e civico dei giovani così come, nel contempo, a prevedere che a tutti siano garantiti i mezzi necessari per tale partecipazione qualificata.

L'attuazione della strategia dell'UE per la gioventù è supportata attraverso strumenti finanziati dai programmi Erasmus+ e Corpo europeo di solidarietà⁵. Tra gli esempi in quest'ambito, accanto al Portale europeo per i giovani, compare anche l'implementazione dell'Agenda europea per l'animazione socioeducativa.

Infatti, proprio Erasmus+ e *Europe goes local*⁶, raccogliendo gli impulsi forniti dalla Strategia europea, hanno elaborato delle linee guida raccolte nella *Carta europea dello youth work a livello locale*⁷ al fine di creare uno spazio di condivisione comune. In altri termini, la *Carta* rappresenta una piattaforma europea di buone pratiche e documentazione condivisa da usare come strumento metodologico per il dialogo sullo youth work, ad esempio prendendone i contenuti come checklist di partenza per la costituzione fattiva della figura dello youth worker nella propria comunità locale.

Per quanto attiene alla disciplina normativa italiana, invece, la figura dello youth worker non è riconosciuta e regolamentata a livello nazionale. Tuttavia, a livello regionale sono individuabili alcune figure professionali, variamente denominate ('animatore di comunità', 'animatore sociale', 'tecnico delle attività

⁴ Risoluzione del Consiglio dell'Unione europea e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, su un quadro di cooperazione europea in materia di gioventù: La strategia dell'Unione europea per la gioventù 2019-2027 (2018/C 456/01).

⁵ Il Corpo europeo di solidarietà 2021-2027 permette la partecipazione al volontariato e alle attività di solidarietà in Europa e nel mondo. Il finanziamento del Corpo Europeo di Solidarietà viene erogato sotto forma di sovvenzioni alle organizzazioni attraverso bandi di gara. I giovani che desiderano partecipare a tali attività devono registrarsi nel portale del Corpo Europeo di Solidarietà. Il portale del Corpo Europeo di Solidarietà offre uno spazio sia per i giovani che per le organizzazioni titolari di una sovvenzione, dove è possibile realizzare attività e mettersi in contatto reciprocamente.

⁶ Piattaforma di cooperazione europea per lo sviluppo qualitativo dello *youth work* locale attraverso attività di patrocinio, condivisione delle conoscenze, educazione alla pari e *networking*.

⁷ La Carta europea dello youth work a livello locale è un progetto finanziato nell'ambito delle attività di cooperazione transnazionale del programma Erasmus+: «L'idea di una Carta è stata lanciata per la prima volta nel 2015 a Bruxelles durante la seconda youth work Convention. Nella dichiarazione si afferma che «la convenzione richiede una maggiore consapevolezza di questa responsabilità a livello locale nonché un raccordo fra gli enti locali e regionali per l'elaborazione di una Carta europea per lo youth work a livello locale» allo scopo di creare un piano di lavoro comune per lo youth work. Sulla base di questa dichiarazione, 22 agenzie nazionali del Programma Erasmus+, attive nell'ambito dell'animazione giovanile e i loro partner InterCity Youth network, POYWE network, lo European Youth Forum e il partenariato instaurato tra l'UE e il Consiglio d'Europa, hanno lanciato il progetto di cooperazione strategica Erasmus+ Europe Goes Local³. La Carta è uno dei principali risultati di questo progetto, sviluppata tramite una consultazione svoltasi a livello europeo, che ha coinvolto un ampio ventaglio di attori a vari livelli tra cui governi, comuni, ONG, organizzazioni e consigli attivi nell'ambito dell'animazione giovanile, associazioni ombrello e molti altri ancora».

di animazione', 'istruttore socio-educativo'⁸) che integrano nella sostanza la figura dell'animatore socioeducativo.

D'altronde, anche nella *Convention* sullo youth work, grande rilievo è stato attribuito alla dimensione politica locale e al ruolo che le decisioni più vicine alla base sociale, in ossequio ad una realizzazione sostanziale del principio di sussidiarietà, possono svolgere nel sostenere la pratica effettiva dello youth work⁹.

Ad ogni modo, si tratta di professionisti inquadrati prevalentemente in ambito socio-sanitario e socio-assistenziale che si concentrano, dal punto di vista formativo e operativo, su politiche e servizi per i minori. Tra gli ambiti di riferimento da cui emergono esperienze di youth work si riscontrano: i centri giovanili¹⁰, i campi e i soggiorni di vacanza estivi, i centri informativi di orientamento, l'attività di affiancamento nello studio e i progetti di volontariato nell'ambito del Servizio Civile Universale.

Numerose sono le fonti legislative statali che hanno influenzato e ancora incidono sull'effettivo sviluppo di attività di vero e proprio youth work che, d'altra parte, – quantomeno nella realizzazione del dettaglio operativo – sono di competenza per lo più delle Regioni e delle Province autonome.

Attualmente, tuttavia, a livello nazionale risulta ancora in discussione una bozza di legge quadro che riconosca direttamente lo youth work o, Animazione Socio-educativa per i Giovani (AISEG), come settore professionale.

2.2 Il livello regionale della pratica dello youth work

Al fine di comprendere quali sono gli strumenti logico-giuridici su cui il legislatore statale può contare per una regolamentazione completa della figura dello youth worker è necessario prendere le mosse da ciò che a livello locale è stato già attuato in materia.

Ancor più ove si consideri che, in questo caso, le Regioni hanno valorizzato l'impiego del canale diretto tra realtà locali e approdi di principio dell'Unione europea.

L'analisi della normativa regionale che segue, organizzata secondo un criterio cronologico, raccoglie le esperienze diversificate in quanto a denominazione e gestione complessiva delle figure degli animatori socioeducativi.

⁸ Si veda anche la tabella delle equivalenze INAPP (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) della figura professionale nelle regioni italiane.

⁹ *Dichiarazione finale del 3° Convegno europeo sull'animazione socioeducativa. Indicazioni per il futuro*, cit., 7.

¹⁰ Nella sezione dedicata del sito del Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale vengono indicati alcuni esempi: i Centri di Aggregazione Giovanile, Centri polivalenti per minori con funzione di protezione sociale e prevenzione dei rischi, Spazi giovanili realizzati grazie a progetti di riuso di immobili e rigenerazione urbana.

• *Emilia-Romagna*: il tema della «formazione degli operatori pubblici e privati»¹¹, in cui possono rientrare le pratiche di youth work, è inserito nella programmazione in materia di politiche giovanili. Il Comune viene designato quale soggetto incaricato e responsabile delle «funzioni di gestione, autorizzazione e vigilanza dei servizi socio-educativi a favore di bambini, adolescenti e neo maggiorenni»¹².

In linea generale viene dichiarato esplicitamente l'interesse della Regione alla valorizzazione del «tempo extrascolastico dei bambini e degli adolescenti» attraverso la promozione di iniziative che contribuiscano allo «sviluppo dell'autonomia personale e della vita di gruppo, favorendo l'esercizio del diritto di cittadinanza, anche tramite il protagonismo consapevole, l'educazione alla legalità e al rispetto delle persone e delle cose»¹³.

Nel coordinamento tecnico a livello distrettuale, inoltre, viene valorizzata la collaborazione tra enti locali, scuole, soggetti gestori di servizi socioeducativi e del terzo settore, al fine di «garantire una maggiore efficacia agli interventi rivolti all'infanzia e all'adolescenza di carattere sociale, sanitario, scolastico, educativo, del tempo libero»¹⁴.

Tra le esperienze significative in cui già si svolge la pratica dell'animazione socioeducativa emergono i gruppi educativi di sostegno¹⁵ per i ragazzi più a rischio che necessitano di supporto nello studio scolastico, l'animazione socioeducativa di strada¹⁶ e quella svolta sotto forma di attività laboratoriali nei centri estivi e nei soggiorni vacanza.

Infine, l'art. 42 della Legge regionale¹⁷, relativo alla mobilità e alla cittadinanza europea, con un'ampia previsione attribuisce alle Regioni (e alle province) l'impegno a promuovere «la formazione permanente e continua degli animatori socioculturali di attività giovanili transnazionali, favorendo, inoltre, la partecipazione degli animatori alle attività di formazione».

A questo proposito, nell'ottobre del 2023 la Regione sponsorizza sul proprio sito istituzionale incontri formativi¹⁸ rivolti a confrontarsi sullo youth work e sul ruolo dei giovani nelle dinamiche lavorative con esperti del settore proprio

¹¹ Art. 3, c. 1, lettera c), Legge Regionale 14/2008.

¹² Art. 4, c. 2, lettera b), Legge Regionale 14/2008.

¹³ Art. 14, c. 1, Legge Regionale 14/2008.

¹⁴ Art. 19, c. 1, Legge Regionale 14/2008.

¹⁵ Art. 14, c. 6, Legge Regionale 14/2008.

¹⁶ Art. 14, c. 7, Legge Regionale 14/2008: «L'educativa di strada è un'attività rivolta a gruppi spontanei di adolescenti e giovani nei luoghi di ritrovo, finalizzata a costruire una relazione significativa tra di loro e con gli educatori, anche attraverso iniziative coprogettate, e a far emergere idee, bisogni, risorse che consentano di rafforzare i fattori protettivi e ridurre quelli di rischio. L'educativa di strada è uno strumento per veicolare informazioni significative, in grado di influire su atteggiamenti e comportamenti a rischio ed, eventualmente, facilitare l'accesso ai servizi territoriali».

¹⁷ Art. 42, c. 4, Legge Regionale 14/2008.

¹⁸ Regione Emilia-Romagna, youth work, raccontare i giovani e il lavoro, pubblicato il 26 ottobre 2023.

per costruire una base comune di conoscenze e buone prassi prodromiche a un inserimento sistematico dell'animatore socioeducativo nella società.

- *Provincia Autonoma di Trento*: la Legge Provinciale 5/2007 dedicata al Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino e rubricata prevede all'art. 2, lettera i) l'impegno della Provincia nel promuovere, coordinare e sostenere economicamente la «realizzazione di interventi di formazione e supporto per i funzionari degli enti pubblici, gli educatori, i genitori e le loro associazioni, gli animatori e gli operatori che lavorano, su base volontaria o professionale, con i gruppi e le associazioni giovanili»¹⁹.

Il 10 ottobre del 2023, invece, l'Ufficio Stampa²⁰ della *Provincia autonoma di Bolzano* ha comunicato l'approvazione da parte della Giunta provinciale dell'introduzione della qualifica di animatore socioeducativo per i giovani, su proposta dell'assessore provinciale alla scuola, come legata allo svolgimento di un corso di formazione annuale al termine del quale ricevere la certificazione della qualifica. La qualifica dell'animatore viene descritta come la risposta ad un'esigenza del territorio e la figura professionale viene legata alle attività scolastiche ma anche a quelle extrascolastiche come, ad esempio, quelle da svolgersi presso i centri giovanili o, in generale, le associazioni presenti sul territorio.

- *Liguria*: la legge regionale del 2009 sulla "Promozione delle politiche per i minori e i giovani"²¹ prevedeva il riconoscimento e la promozione dell'animazione socioeducativa di strada volta a «favorire il benessere e di prevenire possibili percorsi del disagio sociale, [...] quale processo educativo e di interazione con i giovani ambientato direttamente sul territorio»²². Nell'attuale classificazione dell'Agenzia regionale della Liguria per il lavoro, la formazione e l'accreditamento l'animatore socioeducativo viene inserito nel settore economico professionale dei servizi sociosanitari²³, classificato dall'Istat nel 2011

¹⁹ Legge provinciale 14 febbraio 2007, n. 5 – Sviluppo, coordinamento e promozione delle politiche giovanili, disciplina del servizio civile universale provinciale e modificazioni della legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5 (Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino).

²⁰ Ufficio Stampa Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, *Animatori socioeducativi per i giovani: nuova qualifica professionale*, sezione *News*, pubblicato il 25 ottobre 2023.

²¹ Legge regionale 9 aprile 2009, n. 6, Promozione delle politiche per i minori e i giovani.

²² Art. 38, c. 1, Legge regionale 6/2009.

²³ Nella scheda della figura professionale *Animatore socioeducativo* si prevede che il professionista svolga «attività di promozione della partecipazione sociale e di sviluppo delle potenzialità delle persone, dei gruppi e delle comunità territoriali, concorre a sviluppare attività di prevenzione del disagio, facilita l'inserimento, la partecipazione e l'aggregazione sociale con l'obiettivo di stimolare l'espressività, la comunicazione e la partecipazione di singoli o gruppi, contribuendo al miglioramento della loro qualità di vita. Nell'ambito dei diversi servizi socio-sanitari e socio-culturali presenti sul territorio, collabora alla progettazione e gestisce attività di carattere educativo, ricreativo e culturale, a diretto contatto con bambini, adolescenti, anziani, portatori di handicap, soggetti con problematiche di diversa natura. Le azioni si inseriscono all'interno di un percorso socio-educativo più ampio progettato in équipe con altri operatori sociali come educatori professionali, psicologi, mediatori interculturali, assistenti sociali. Attraverso il teatro, il gioco, le attività manuali, la musica e la danza,

quale “Tecnico del reinserimento e dell’integrazione sociale” e in quanto alla formazione si prevede lo svolgimento di un corso di Istruzione e Formazione Tecnico Superiore (IFTS) o un corso annuale analogo.

- *Campania*: Nella legge regionale campana del 2016²⁴ viene espressamente citata la denominazione inglese di animatore socioeducativo. L’art. 3 lettera c) afferma la posizione della regione nel favorire «lo sviluppo dei servizi e la qualità degli interventi nel campo delle politiche che interessano i giovani anche tramite la formazione di operatori socioeducativi (youth workers) nell’ambito delle politiche giovanili».

Con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 502 del 10 novembre 2021 viene riconosciuta la qualifica professionale dello youth worker con la conseguente attivazione di corsi destinati a diplomati tra i 18 e i 35 anni per preparare i possibili candidati a integrare tale ruolo²⁵.

Nel Repertorio dei titoli e delle qualificazioni della Regione Campania²⁶ lo youth worker è stato inserito nell’ambito dei servizi sociosanitari²⁷ per la realizzazione di interventi di animazione sociale e, generalmente, nell’erogazione di interventi nei servizi sociali²⁸. Viene in rilievo, in questo caso, anche la definizione della referenziazione ISTAT degli animatori socioeducativi quali “Consiglieri dell’orientamento” o “Tecnici del reinserimento e dell’integrazione sociale”.

- *Piemonte*: nella Legge regionale viene dedicata una menzione specifica alla figura dello youth worker. Il collegamento diretto della Regione con le indicazioni del Libro bianco della gioventù europea e della Carta europea della partecipazione delle giovani generazioni alla vita comunale e regionale viene esplicitamente affermato²⁹. Con gli stessi intenti, vengono quindi elencate le

l’animatore sviluppa attività di vita comunitaria, sia occasionale che permanente, con finalità preventive, educative e di integrazione sociale. Promuove il recupero e lo sviluppo delle potenzialità personali, dell’inserimento e della partecipazione sociale dei soggetti, definendo interventi di animazione sociale, educativa e ludico-culturale in risposta ai bisogni individuati».

²⁴ Legge Regionale dell’8 agosto 2016 n. 26, “Costruire il futuro. Nuove politiche per i giovani”

²⁵ Nel Portale giovani della Regione Campania viene offerta la possibilità di iscriversi ad un percorso formativo mirato per poi operare attivamente in contesti come Scuole, Centri di Formazione, Cooperative sociali, Biblioteche, Informagiovani per un approccio educativo ma anche preventivo « cercando di sottrarre i giovani all’influenza delle organizzazioni criminali locali».

²⁶ Il Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni contiene gli standard professionali e formativi relativi alle qualificazioni regionali afferenti al Repertorio Nazionale di cui al D.Lgs. n. 13/2013, nonché gli standard relativi a percorsi di Abilitazione per l’accesso ad attività e professioni riservate. Inoltre, nel Repertorio sono reperibili standard relativi ad altre tipologie di percorsi non afferenti al Repertorio Nazionale.

²⁷ La settorializzazione nei servizi sociosanitari è riconosciuta ulteriormente nell’Atlante del Lavoro e delle qualificazioni dell’INAPP (Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche).

²⁸ Nell’ambito generale è ricompresa l’attività di progettazione ed erogazione di servizi socioeducativi, socioricreativi e assistenziali in strutture semi residenziali e residenziali.

²⁹ Legge regionale n. 6 del 01 marzo 2019, Nuove norme in materia di politiche giovanili, art. 1, c. 2.

finalità che la Regione deve perseguire per tener fede a tale osmosi tra i due livelli di regolamentazione: tra queste un riferimento specifico viene riservato al riconoscimento delle «buone prassi degli youth worker, figure che consentono ai giovani di sviluppare il loro capitale umano, rafforzare quello sociale e far cambiare eventuali comportamenti a rischio»³⁰.

Ancor prima, la professione dell'animatore professionale socioeducativo nella Regione Piemonte era stata introdotta dalla legge regionale n. 1 del 2004. La legge regionale, all'art. 32, individuava direttamente «gli animatori professionali socio educativi»³¹ quali figure professionali dei servizi sociali stabilendone ulteriormente i titoli necessari per l'accesso alla professione.

Tuttavia, tale previsione viene dichiarata costituzionalmente illegittima dalla Corte costituzionale³² perché ingiustificatamente sostitutiva di un intervento normativo statale in materia. Il carattere unitario della previsione di figure professionali non può che suggerire la competenza del legislatore statale in materia. Alla Regione, di contro, spetterebbe la definizione operativa di figure previamente individuate.

• *Puglia*: con la legge regionale n. 14/2020³³ viene riconosciuta e inquadrata la figura dello youth worker quale figura essenziale per favorire la partecipazione dei giovani (in particolare degli adolescenti) alla vita della comunità, per contribuire alla formazione di cittadini consapevoli e tutelati in quanto a condizioni ambientali e sociali. L'art. 6 della legge afferma infatti che «Il compito degli *youth worker* è garantire la relazione di prossimità con gli adolescenti, al fine di assicurare un miglioramento personale e di conseguenza della società futura. 2. La Regione sostiene, attraverso adeguati percorsi formativi, gli youth worker, che intendano acquisire le competenze e le capacità necessarie e utili ad ampliare la partecipazione giovanile, accrescere l'autonomia e l'inclusione dei giovani nella società e rafforzare le organizzazioni giovanili»³⁴.

La figura dell'animatore socioeducativo viene legata agli spazi di aggrega-

³⁰ Art. 1, c. 2, lett. p), Legge regionale n. 6/2019.

³¹ Art. 32, c.1.

³² Corte costituzionale sent. 5 aprile 2006, n. 153. Massima n. 30337: «È costituzionalmente illegittimo, in relazione all'art. 117, terzo comma, Cost., l'art. 32, comma 1, della legge della Regione Piemonte n. 1 del 2004 (Norme per la realizzazione del sistema regionale integrato di interventi e servizi sociali e riordino della legislazione di riferimento). Infatti - spettando allo Stato la determinazione dei principi fondamentali nella materia concorrente delle "professioni" prevista dall'art. 117, terzo comma, della Costituzione, e tenuto conto, in particolare, di quello secondo cui l'individuazione delle figure professionali, con i relativi profili e i titoli abilitanti, è riservata, per il suo carattere necessariamente unitario, allo Stato, rientrando nella competenza delle Regioni la disciplina di quegli aspetti che presentano uno specifico collegamento con la realtà regionale - l'art. 32, comma 1, della legge della Regione Piemonte n. 1 del 2004, provvedendo ad individuare direttamente le figure professionali, alle quali la Regione fa ricorso per il funzionamento del sistema integrato di interventi e servizi sociali, viola il principio fondamentale che assegna allo Stato l'individuazione delle figure professionali».

³³ Legge Regionale 7 luglio 2020, n. 14 Misure regionali in favore degli adolescenti.

³⁴ Art. 6 rubricato "*youth worker*" della l.r. n. 14/2020.

zione degli adolescenti, dai servizi territoriali (come i Centri Informa Adolescenti e generalmente i laboratori urbani) agli istituti scolastici³⁵.

Nel 2022 la Regione Puglia istituisce “Galattica – Rete Giovani Puglia”, a cura della Sezione Politiche Giovanili e di ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia e l’Innovazione. L’obiettivo di questa iniziativa è quello di realizzare effettivamente un servizio di supporto, informativo e d’esperienza, alla partecipazione civica, professionale e sociale dei giovani. A tal fine, tra le numerose iniziative programmate, viene prevista l’elaborazione di un piano locale di interventi coordinato dai Comuni aderenti, un programma itinerante di formazione ed esplicitamente un «gruppo di “youth worker” ovvero animatori di comunità in grado di sollecitare e mettere in rete le risorse del territorio, far emergere i talenti inespressi e generare scambi di pratiche e di esperienze, coordinato da ARTI e Regione Puglia»³⁶.

- *Calabria*: a maggio del 2024, il sindaco e la giunta del Comune di Reggio Calabria si sono impegnati a demandare alla Regione Calabria l’adozione di una legge regionale sulle Politiche giovanili che riguardi in maniera esplicita lo youth work, il riconoscimento del ruolo dell’animatore socioeducativo in quanto educatore non formale, inserito nel Repertorio regionale delle qualifiche professionali. La legge regionale cui si fa riferimento, l. 14 febbraio 2000 n. 2 “Progetto giovani”, a differenza di altre esperienze italiane locali – come il Piemonte, la Toscana e la Campania – non prende in considerazione tale figura nonostante sul territorio comunale ci siano già diverse associazioni, numerosi professionisti e volontari che, di fatto, svolgono attività di *youth work* e di educazione non formale.

³⁵ Art. 9 rubricato “Spazi di aggregazione per adolescenti” della l.r. n. 14/2020: «1. La Regione sostiene e valorizza le iniziative promosse all’interno della rete regionale di laboratori urbani e di spazi urbani destinati a promuovere il protagonismo giovanile ed adolescenziale, intesi come luoghi di incontro finalizzati a creare occasioni di scambio di esperienze e competenze attraverso processi di cittadinanza attiva, fab lab, coworking, realizzazione di laboratori multimediali, aiuto allo studio, sedi di web radio giovanili, sale prove e studi di registrazione audio/video e altre iniziative coerenti con le finalità indicate nell’articolo 2. 2. La Regione sostiene iniziative, ospitate nei suddetti luoghi e direttamente promosse da gruppi informali di adolescenti, sotto la responsabilità di uno youth worker, dirette alla promozione della cultura della legalità, della cittadinanza attiva, della mobilità, della creatività e dello spirito d’iniziativa. 3. La Regione sostiene le gestioni di spazi pubblici che accolgano al proprio interno iniziative innovative realizzate da adolescenti o ad essi dirette, con finalità coerenti con la presente legge. 4. La Regione valorizza i percorsi di rigenerazione urbana e riuso di luoghi pubblici che coinvolgono in fase progettuale le idee e le proposte degli adolescenti/giovani. 5. La Regione sostiene le iniziative delle scuole, delle organizzazioni religiose e degli enti locali finalizzate a dedicare spazi degli edifici scolastici, ecclesiali e pubblici all’aggregazione giovanile. Con la stipula di appositi protocolli di intesa la Regione e i comuni disciplinano la modalità di concessione e di gestione di luoghi per l’aggregazione degli adolescenti».

³⁶ Regione Puglia, Politiche giovanili, *Galattica – Rete Giovani Puglia*, 2022.

2.3 Alcune prospettive di riconoscimento a livello statale

Nell'ambito del livello normativo statale si attende la definizione della bozza di legge quadro che comprenda un inquadramento e una regolamentazione specifica dedicata all'Animazione Socio-educativa per i Giovani (AISEG).

Tuttavia, per la natura trasversale della figura dello *youth worker* numerose sono le disposizioni normative che in maniera indiretta delimitano lo spazio della figura professionale dell'Animatore socioeducativo³⁷.

Altresì nell'ambito dell'emergenza pandemica, questo settore del diritto non è rimasto esente dalla generale tendenza evolutiva del sistema delle fonti che ha visto sempre di più, nelle more degli interventi legislativi specifici, l'ingresso nell'ordinamento di fonti di indirizzo non vincolanti ma di estrema utilità nella disciplina di fenomeni già esistenti nello spazio giuridico dell'ordinamento.

A seguito del primo momento di emergenza sanitaria, il Dipartimento delle politiche giovanili ha, infatti, pubblicato le "Linee guida per la gestione in sicurezza di attività educative non formali e informali per i minori di età a seguito della pandemia da COVID-19"³⁸. L'intento di tale strumento giuridico, pur non vincolante, era quello di permettere agli attori del settore (enti locali e del Terzo Settore, scuole e servizi educativi per l'infanzia) una ripresa guidata delle attività educative, ludiche e ricreative di bambini e ragazzi dopo le penalizzazioni necessarie nel corso del primo periodo della pandemia. Anche queste linee guida, di concerto con tutta la documentazione europea in materia, possono costituire un appiglio paranormativo alla definizione delle attività dello *youth worker*.

Si menziona, infine, la proposta di legge (Atto Camera: 1875), per iniziativa dei deputati Baldino ed altri: "Disposizioni per la programmazione e il coordinamento delle politiche nazionali rivolte alle giovani generazioni", presentata il 15 maggio 2024, le cui informazioni sono disponibili sul sito della Camera dei Deputati al seguente link: <https://www.camera.it/leg19/126?tab=&leg=19&id-Documento=1875&sede=&tipo=>

³⁷ L'elenco messo a disposizione nella sezione dedicata del sito del Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale (<https://www.politichegiovani.gov.it/politiche-giovanili/attivita-internazionali/youthwiki/10-youth-work/>) comprende: il coordinamento nazionale dei programmi regionali sostenuti dal Fondo Nazionale per le Politiche Giovanili (art. 19, 248/2006); le politiche sociali ed educative nell'area adolescenza (l. 285/1997 'Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza'); gli interventi rivolti ai minori a rischio (l. 328/2000 'Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali', art. 22, c.2, lett. c); il Servizio Civile Universale (d. lgs. 40/2017), il riconoscimento della funzione socio-educativa degli oratori e degli spazi educativi gestiti da istituzioni religiose (l. 206/2003 'Disposizioni per il riconoscimento della funzione sociale svolta dagli oratori e dagli enti che svolgono attività similari e per la valorizzazione del loro ruolo'); una serie di bandi nazionali che hanno fatto leva anche sul lavoro degli animatori socioeducativi a livello locale (es. 'Giovani per la valorizzazione dei beni pubblici', 'Giovani per il sociale', 'Beni confiscati alla mafia', 'Giovani ri-generazioni creative', ecc.).

³⁸ Pubblicate per la prima volta con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 maggio 2020 e successivamente aggiornate con ordinanza del Ministro della salute 21 maggio 2021, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia.

Capitolo 3

L'indagine quantitativa sull'esperienza degli youth worker

Marco Catarci

Il segmento quantitativo della ricerca ha previsto la realizzazione di una rilevazione attraverso la somministrazione di un questionario strutturato a un campione rappresentativo di youth worker in Italia. Questa fase ha permesso di raccogliere dati standardizzati e generalizzabili, attraverso uno strumento su piattaforma Limesurvey per complessive 44 domande e 441 variabili, sui seguenti temi: dati socio-ascrittivi, esperienza come youth worker, profilo dello youth worker, formazione ricevuta, domanda di formazione sullo youth work (cfr. allegato 1).

3.1 Caratteristiche personali e demografiche degli youth worker

La prima sezione del questionario è stata dedicata all'approfondimento delle variabili socio-ascrittive, relative a caratteristiche personali e demografiche, come età, genere e titolo di studio. Emerge una figura eterogenea e transgenerazionale, prevalentemente giovane-adulta, femminile, con alta istruzione e solide competenze linguistiche.

L'analisi descrittiva dei dati restituisce, in primo luogo, una panoramica interessante con caratteristiche significative in merito alla variabile dell'età, che meritano di essere commentate con attenzione, in quanto forniscono indicazioni utili sia per comprendere meglio il profilo anagrafico della popolazione indagata, sia per riflettere sulle possibili implicazioni operative e formative connesse alla figura dello youth worker.

La media dell'età è di 35 anni, indicando che il gruppo degli youth worker tende a collocarsi in una fascia di età giovane-adulta. Tuttavia, la media da sola non restituisce l'intera complessità della distribuzione. È utile considerare anche la mediana, pari a 33 anni, che rappresenta il valore centrale della distribuzione e suggerisce che metà del campione ha un'età inferiore o uguale a 33 anni, e l'altra metà superiore. Il confronto tra media e mediana, entrambe relativamente vicine, segnala che la distribuzione dell'età non è fortemente asimmetrica, ma lievemente spostata verso le età superiori.

Considerando la deviazione standard (che indica, in media, quanto ciascun valore si discosta dalla media del gruppo) pari a 8,9, insieme alla varianza (che indica quanto i valori di un insieme di dati siano distanti, in media, dalla loro media) pari a 80,1, si evidenzia una certa variabilità nella distribuzione delle età, con una dispersione dei dati intorno alla media che può essere considerata

moderata. In altri termini, pur essendoci una certa omogeneità complessiva, la popolazione degli youth worker appare caratterizzata anche da una certa eterogeneità anagrafica, che viene confermata se si osservano i valori minimo e massimo dell'età rilevati: il più giovane tra gli intervistati ha 20 anni, mentre il più anziano ne ha 65. Tale ampiezza dell'intervallo, che copre ben 45 anni, mostra come il ruolo dello youth worker sia esercitato da individui in fasi della vita anche molto differenti, il che potrebbe riflettere un'evoluzione della figura professionale e una variabilità transgenerazionale. Da ciò scaturisce ad esempio una riflessione sulla necessità di percorsi di formazione continua calibrati su esigenze generazionali differenti, così come su una possibile pluralità di approcci, stili comunicativi e relazionali adottati nel lavoro con i giovani.

Tale scenario impone inoltre di considerare la dimensione anagrafica come una risorsa di pluralità all'interno del campo dello youth work.

N	Valido	323
	Mancante	0
Media		34,75
Mediana		33,00
Modalità		29
Deviazione std.		8,951
Varianza		80,115
Minimo		20
Massimo		65

Tab. 1 – Età

L'analisi della distribuzione di genere mette in evidenza, innanzitutto, che il 56,3% dei partecipanti si identifica come femminile, quota che rappresenta la maggioranza relativa. A seguire, il 39,6% del campione si dichiara di genere maschile, configurando un rapporto di genere che, pur mostrando una certa diversità, rimane sbilanciato a favore delle professioniste. Una componente più esigua emerge per le persone che si definiscono non binarie, corrispondente all'1,9% degli intervistati, mentre coloro che hanno preferito non dichiarare il proprio genere costituiscono il 2,2% del totale.

Questi dati percentuali sottolineano un'evidente predominanza di genere femminile, ponendo le basi per una riflessione sulle implicazioni di genere nelle pratiche, nelle relazioni e nelle opportunità professionali nello youth work.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	<i>Femminile</i>	182	56,3	56,3	56,3
	Maschile	128	39,6	39,6	96,0
	Non binario	6	1,9	1,9	97,8
	Preferisco non rispondere	7	2,2	2,2	100,0
	Totale	323	100,0	100,0	

Tab. 2 – Genere

L'analisi dei titoli di studio evidenzia come il profilo degli youth worker sia caratterizzato da un'elevata istruzione: la laurea triennale è indicata dal 70,9% dei casi, mentre la laurea magistrale o di vecchio ordinamento è presente nel 40,6% degli intervistati¹.

Ancora, il master di primo o secondo livello ricorre nel 22% dei casi, un dato che indica come oltre un quinto degli youth worker abbia investito in titoli post-laurea per approfondire competenze specialistiche. Le percentuali relative a specializzazioni e dottorati risultano molto più contenute, rispettivamente 6,8% e 0,9%, suggerendo che la formazione di livello avanzato rimanga un'opzione di nicchia. Va osservato che il 5% degli intervistati non è in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado. Infine, la voce "altro", al 7,4%, concerne lo svolgimento di percorsi formativi meno frequenti, come quelli regionali, qualifiche o certificazioni tecnico-professionali che, pur meno diffuse, contribuiscono a diversificare il bagaglio di conoscenze e competenze del settore.

¹ La percentuale dei casi indica quanti youth worker hanno selezionato una determinata opzione, mentre la percentuale delle risposte misura quante volte complessivamente quell'opzione è stata scelta.

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Titoli di studio	<i>Diploma di scuola secondaria di secondo grado</i>	307	39,0	95,0
	<i>Laurea triennale</i>	229	29,1	70,9
	<i>Laurea magistrale o di vecchio ordinamento</i>	131	16,6	40,6
	Master (di I o II livello)	71	9,0	22,0
	Specializzazione	22	2,8	6,8
	Dottorato di ricerca	3	0,4	0,9
	Altro	24	3,0	7,4
Totale		787	100,0	243,7

Tab. 3 – Titolo di studio

L'analisi della tipologia di laurea posseduta dagli youth worker coinvolti nell'indagine mette in evidenza una marcata prevalenza di percorsi umanistici e socio-educativi, con il 38,1% dei casi riferiti a lauree in ambito letterario o umanistico e il 25,8% a titoli nel settore educativo, a testimonianza di una prevalenza di saperi centrati sulla comprensione dei processi culturali, formativi e relazionali dei giovani. Il settore sociale copre un ulteriore 20,9% dei casi, confermando l'importanza attribuita alle competenze di welfare, comunità e intervento nelle marginalità. Insieme, queste tre aree coprono oltre l'84% dei settori di laurea degli youth worker, delineando un nucleo formativo accademico incentrato su culture umanistiche, pedagogiche e sociali.

Più marginali appaiono i settori giuridico ed economico, che rappresentano rispettivamente il 12,7% e il 6,1% dei casi. Ancora più esigue risultano le quote di chi proviene da ambiti STEM o artistici (tra il 5 e il 6%), così come quelle relative all'ambito sanitario (0,8%) e alle categorie "altro" (5,7%).

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Settore laurea	Artistico	12	4,1	4,9
	<i>Letterario/Umanistico</i>	93	31,5	38,1
	<i>Educazione</i>	63	21,4	25,8
	Economico	15	5,1	6,1
	Giuridico	31	10,5	12,7
	<i>Sociale</i>	51	17,3	20,9
	Sanitario	2	0,7	0,8
	STEM (Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica)	14	4,7	5,7
	Altro	14	4,7	5,7
Totale		295	100,0	120,9

Tab. 4 – Settore di Laurea

L'analisi delle competenze linguistiche degli youth worker (in riferimento al livello minimo B2 del quadro comune europeo) mostra un dominio pressoché unanime dell'inglese, a conferma del ruolo centrale di tale lingua come strumento imprescindibile per la comunicazione internazionale e l'accesso a risorse, reti e opportunità. La padronanza di tale lingua è ampiamente diffusa fra gli youth worker, con il 92,9% dei casi. Seguono, a distanza, lo spagnolo, presente nel 31,3% dei casi, e il francese, indicato nel 19,5%, segnali di un'apertura verso altri contesti europei e latino-americani che tuttavia riguarda meno di un terzo degli youth worker. Lingue come il portoghese e il tedesco compaiono solo in una piccola minoranza (rispettivamente nel 4,3% e nel 3,7% dei casi), mentre conoscenze di lingue non europee (rappresentate qui dal cinese) risultano diffuse in maniera limitata (0,9%).

Il 5,9% degli youth worker segnala di non possedere alcuna competenza linguistica a livello B2, una quota modesta ma non trascurabile di operatori che potrebbe incontrare difficoltà nell'accesso a progetti, opportunità e reti internazionali. Infine, la categoria "altro" raggiunge il 9,9% dei casi, a testimoniare la presenza di competenze in lingue diverse da quelle elencate, risorsa potenzialmente preziosa per progetti in contesti specifici o per lavorare con giovani con background migratorio.

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Lingue conosciute	<i>Inglese</i>	300	55,1	92,9
	<i>Francese</i>	63	11,6	19,5
	<i>Spagnolo</i>	101	18,6	31,3
	Portoghese	14	2,6	4,3
	Tedesco	12	2,2	3,7
	Cinese	3	0,6	0,9
	Nessuna	19	3,5	5,9
	Altro	32	5,9	9,9
Totale		544	100,0	168,4

Tab. 5 – Lingue conosciute a un livello “almeno B2” del quadro comune europeo di riferimento

3.2 Esperienza come youth worker

Un'altra sezione del questionario ha approfondito l'esperienza da youth worker prendendo in esame dimensioni come il contesto geografico di attività, gli anni nel ruolo e i cambiamenti significativi registrati, il livello di soddisfazione attuale e la sua variazione nel tempo, la tipologia contrattuale, il tipo di organizzazione in cui si opera, la fascia di reddito, gli ambiti di intervento, l'eventuale sussistenza di altre occupazioni, la frequenza e l'efficacia delle relazioni con altre figure professionali, le possibili difficoltà di natura organizzativa e metodologica, la percezione di adeguatezza e valorizzazione delle proprie risorse professionali e, infine, lo svolgimento di attività in modalità online. Emerge, in questo caso, la figura di un professionista radicato in Italia, ma con uno sguardo all'Unione Europea, con esperienza eterogenea, molto soddisfatto, ma con fragilità contrattuale, ad alta densità relazionale, ma con rapporti di diversa efficacia e che affronta discontinuità progettuale, sentendosi competente e, solo in parte, valorizzato.

L'ambito nazionale risulta, anzitutto, di gran lunga predominante nell'esperienza professionale degli youth worker: ben il 94,7% di loro dichiara di operare “abbastanza” o “molto” in Italia, a conferma di un radicamento in Italia. La proiezione verso gli altri Paesi dell'Unione Europea risulta pure presente ma in forma contenuta: il 23,8% degli operatori afferma di lavorare “abbastanza” o “molto” in contesti comunitari diversi dall'Italia, mentre il 76,2% vi è “poco” o “per nulla” presente.

L'impegno in Paesi extra-UE è quasi marginale: appena il 5% segnala un'attività “abbastanza” o “molto” estesa al di fuori dell'Unione, mentre il 95% vi

opera “poco” o “per nulla”. Questa cifra testimonia come la dimensione globale resti un orizzonte ancora poco esplorato.

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
<i>In Italia</i>		5,3	25,4	69,3	100,0
In altri Paesi dell’Unione Europea	48,3	27,9	16,4	7,4	100,0
In altri Paesi al di fuori dell’Unione Europea	78,0	17,0	2,8	2,2	100,0

Tab. 6 – Contesto di operatività (%)

L’analisi delle risposte relative ai Paesi dell’Unione Europea diversi dall’Italia in cui gli youth worker svolgono la loro attività evidenzia, in primo luogo, che la Spagna emerge in modo netto come Paese privilegiato: più della metà degli youth worker (56,8%) ha operato almeno in parte sul territorio spagnolo. Tale prevalenza può riflettere la diffusione di programmi di mobilità giovanile e di scambio culturale, nonché l’ampia offerta di opportunità formative ed educative rivolte ai giovani in quel contesto. A seguire, la Germania rappresenta il secondo contesto più frequentato, con il 34,7% dei casi. Subito dopo si collocano Grecia e Portogallo, rispettivamente con il 29,7% e il 27,1% dei casi.

Questi dati suggeriscono che circa un quarto degli youth worker ha sperimentato contesti di intervento in Paesi che offrono percorsi di innovazione nei servizi per i giovani e importanti reti di cooperazione comunitaria. A seguire, un gruppo di Paesi con presenze moderate, tra i quali Belgio (17,8% dei casi), Francia (16,9% dei casi), Estonia, Slovenia e Polonia (ciascuno indicato da oltre il 10% dei casi). Elementi che testimoniano un ampio ventaglio di collaborazioni transnazionali.

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Paese UE	Belgio	21	5,1	17,8
	Bulgaria	8	1,9	6,8
	Repubblica Ceca	10	2,4	8,5
	Danimarca	5	1,2	4,2
	<i>Germania</i>	41	9,9	34,7
	Estonia	16	3,9	13,6
	Irlanda	14	3,4	11,9
	<i>Grecia</i>	35	8,4	29,7
	<i>Spagna</i>	67	16,1	56,8
	Francia	20	4,8	16,9
	Croazia	5	1,2	4,2
	Cipro	8	1,9	6,8
	Lettonia	11	2,7	9,3
	Lituania	9	2,2	7,6
	Ungheria	7	1,7	5,9
	Malta	5	1,2	4,2
	Paesi Bassi	13	3,1	11,0
	Austria	11	2,7	9,3
	Polonia	15	3,6	12,7
	Portogallo	32	7,7	27,1
	Romania	15	3,6	12,7
	Slovenia	17	4,1	14,4
	Slovacchia	12	2,9	10,2
	Finlandia	10	2,4	8,5
	Svezia	8	1,9	6,8
Totale		415	100,0	351,7

Tab. 7 – Paese dell'Unione Europea (al di fuori dell'Italia)
di operatività degli youth worker

Analizzando gli anni di esperienza nel ruolo di youth worker, emerge ancora una volta un'estrema eterogeneità di condizioni, mettendo in luce un profilo caratterizzato da un'esperienza relativamente consolidata ma non eccessivamente lunga. La mediana, pari a 6 anni, segnala che metà degli intervistati ha maturato un'esperienza inferiore o uguale a 6 anni e l'altra metà un'esperienza

superiore, confermando che il profilo tipico di chi lavora in questo ambito corrisponde a qualche anno di attività sul campo ma raramente a decenni. Il fatto che la moda (il valore più frequente) sia 5 anni rafforza questa percezione, indicando che il giro di boa intorno ai 5-6 anni rappresenta un punto di riferimento comune nella carriera degli youth worker.

Il valore medio di 8,36 anni risulta superiore alla mediana a causa di una coda di professionisti con esperienze molto prolungate: l'operatore più "anziano" nel ruolo dichiara 40 anni di attività. Questa estensione massima, pur rara, sposta verso l'alto la media e si riflette nella deviazione standard di 7,24 anni, che indica una variabilità significativa intorno al valore centrale. Si conferma la presenza di un ampio spettro di vissuti professionali, che va da chi ha appena iniziato fino a chi ha dedicato decenni a questa professione.

Il valore minore (1 anno di esperienza) e il massimo (40 anni) definiscono un range di attività che copre l'intera vita professionale di un individuo, sottolineando come lo youth work possa essere, al tempo stesso, una porta d'ingresso per i neofiti del settore e una scelta di lungo termine per chi decide di farne la propria carriera. Il confronto tra media e mediana suggerisce che, al netto di questi "veterani", la maggior parte degli operatori si colloca in una fascia di esperienza compresa all'incirca tra 2 e 15 anni: un arco temporale sufficiente per acquisire competenze solide ma ancora aperto a ulteriori sviluppi.

Nel complesso, i dati evidenziano un settore in cui convivono figure emergenti, professionisti in fase di consolidamento e pochi ma significativi "pionieri" con decine di anni di attività. Questa varietà di anzianità rappresenta una risorsa per lo youth work, poiché favorisce il ricambio generazionale, lo scambio di saperi e il mentoring interno, ma richiede al tempo stesso attenzione ai dispositivi di formazione continua, per assicurare che l'esperienza accumulata non vada dispersa e che i nuovi operatori possano beneficiare delle competenze dei più esperti.

N	Valido	323
	Mancante	0
Media		8,356
Mediana		6,000
Modalità		5,0
Deviazione std.		7,2404
Varianza		52,424
Minimo		1,0
Massimo		40,0

Tab. 8 – Anni di esperienza maturati come youth worker

Una domanda a risposta aperta ha approfondito i cambiamenti significativi rilevati nell'impegno di youth worker dall'inizio dell'attività. Complessivamente, le categorie individuate (trasformazione digitale, riconoscimento professionale, formazione, mobilità internazionale, specificità dei destinatari, risorse, eventi straordinari) delineano un settore dinamico, caratterizzato da spinte verso la professionalizzazione e l'innovazione, ma ancora alle prese con vincoli strutturali e disomogeneità territoriali.

Nell'insieme delle risposte emerge con forza la categoria dedicata alla *trasformazione digitale* del lavoro di youth worker: molti intervistati sottolineano come gli strumenti online non siano più un semplice supporto, ma un vero e proprio spazio di intervento da comprendere e abitare. Come uno youth worker ha osservato, "concepire lo spazio online come uno spazio vero e proprio, che va compreso per meglio lavorare con la propria utenza" richiede oggi un'attenzione specifica alle potenzialità educative del digitale. Accanto a questa riflessione, altri intervistati segnalano pratiche concrete, ricordando "l'utilizzo degli strumenti digitali durante le attività" e il passaggio dai tradizionali processi partecipativi fisici a quelli digitali, che impone competenze nuove in merito a gamification, social media e piattaforme collaborative.

Parallelamente, una seconda categoria riguarda il *riconoscimento professionale e istituzionale* della figura dello youth worker, un tema che molti collocano al cuore dell'evoluzione del settore. Vi è chi afferma, in riferimento al proprio contesto territoriale, che "oggi mi sento pienamente rappresentata a livello regionale e si percepisce una chiara valorizzazione della figura dello youth worker", mentre allo stesso tempo non manca chi denuncia che "lo youth work in Italia continua a non essere riconosciuto" e che le espressioni tradizionali di "animatore giovanile" limitano la portata del ruolo. Questa ambivalenza segnala un percorso di conquista di visibilità istituzionale ancora in corso.

Un terzo ambito di cambiamento riguarda le *opportunità di formazione*: molti raccontano di aver visto crescere "le opportunità per sviluppare le competenze professionali... (training europei, master)" e di aver assistito a una maggiore offerta di risorse e linee guida che rendono il lavoro più strutturato rispetto ai primi anni di attività "in cui operavo soprattutto per intuizione". Accanto ai percorsi formali, molti citano la nascita di comunità di pratica e reti di confronto fra operatori provenienti da realtà diverse, utili a uniformare linguaggi, metodologie e obiettivi.

L'esperienza di *mobilità internazionale* costituisce una quarta categoria: diversi youth worker segnalano un'evoluzione che va dai primi "progetti Erasmus+ di partenariato strategico" a una focalizzazione sui territori locali, nonché a "una maggiore facilità di accedere ai fondi europei".

Un quinto filone di risposte concerne l'*evoluzione dei bisogni giovanili*. In particolare, è stato sottolineato che i giovani destinatari delle attività "sono diventati molto specifici e c'è una consapevolezza maggiore anche da parte delle istituzioni", con la nascita di forme di "micro youth-work" rivolte a fasce di età o situazioni di vulnerabilità definite con precisione. Al contempo, emerge

la complessità con la richiesta di risultati “visibili e misurabili in tempi rapidi” e la necessità di arricchire i luoghi di aggregazione con contenuti esperienziali e formativi adeguati.

Un sesto tema ricorrente è quello delle *risorse e del contesto politico-organizzativo*: alcuni lamentano una “mancata regolamentazione del settore” che penalizza la progettualità di medio-lungo termine. Allo stesso tempo, si registra una tendenza alla managerializzazione, con istituzioni che richiedono competenze sempre più specialistiche e una crescente pressione sui risultati, spesso in assenza di un incremento degli investimenti.

Un’ulteriore categoria riguarda l’*impatto di eventi straordinari*, in primo luogo la pandemia: numerosi intervistati ricordano gli “anni difficili della pandemia” e il successivo adattamento delle modalità di intervento, con un’accelerazione forzata verso il digitale e una rinnovata attenzione al benessere dei giovani. Questo evento ha segnato un cambio di passo nella progettazione, nella gestione delle emergenze e nella definizione di nuove priorità.

Un’ulteriore domanda ha approfondito il livello di soddisfazione che gli youth worker attribuiscono alla propria attività, mettendo in luce un quadro complessivamente positivo: il 90,4% degli operatori si dichiara “abbastanza” o “molto” soddisfatto del proprio ruolo, mentre la quota residua del 9,6% si ritiene “poco” soddisfatta. Questo indica che oltre nove youth worker su dieci percepiscono un buon allineamento tra le aspettative che avevano nei confronti del ruolo e la realtà del loro quotidiano. Il fatto che quasi un quarto del campione (23,2%) si senta “molto” soddisfatto segnala la presenza di un nucleo di operatori che vive l’esperienza dello youth work come fonte di forte motivazione personale e conferma la capacità di questo ambito di generare un elevato grado di gratificazione. Il 67,2% che si colloca in “abbastanza” evidenzia una larga fascia di professionisti che, pur riconoscendo aspetti di positività nel proprio impegno, individua margini di miglioramento.

Questo altissimo livello di soddisfazione diffusa riflette probabilmente anche la forte adesione valoriale che caratterizza chi svolge attività di youth work, poiché la percezione di contribuire al miglioramento della società può tradursi in un senso complessivo di appagamento professionale.

Allo stesso tempo, il 9,6% di chi dichiara di essere “poco” soddisfatto rappresenta un campanello d’allarme: pur essendo una minoranza, si tratta di quasi un operatore su dieci la cui motivazione rischia di affievolirsi, con possibili ricadute negative anche sulla qualità degli interventi.

Pur rappresentando meno di un decimo degli intervistati, tale segmento non è trascurabile: un tasso di insoddisfazione prossimo al 10% indica la presenza di situazioni in cui l’attività potrebbe non rispondere appieno alle aspettative professionali o personali (ad esempio, sotto il profilo del riconoscimento professionale o economico).

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Per nulla	0	0	0	
	Poco	31	9,6	9,6	9,6
	<i>Abbastanza</i>	217	67,2	67,2	76,8
	<i>Molto</i>	75	23,2	23,2	100,0
	Totale	323	100,0	100,0	

Tab. 10 – Grado di soddisfazione attuale nell'attività di youth worker

L'analisi del cambiamento del grado di soddisfazione degli youth worker rispetto all'inizio della loro carriera evidenzia un orientamento complessivamente positivo: nell'insieme, quasi sei soggetti su dieci (59,1%) vedono migliorare il proprio appagamento nel tempo, probabile segno di un percorso professionale che, per la maggioranza, si è arricchito di esperienze, competenze e riconoscimenti.

D'altra parte, un terzo degli youth worker (31,6%) segnala che il proprio grado di soddisfazione è rimasto invariato, verosimilmente indicando che aspetti cruciali come le condizioni di lavoro, le sfide quotidiane e i riconoscimenti si sono mantenuti sostanzialmente stabili.

Infine, una minoranza pari al 9,3% degli youth worker (analoga a quella del quesito precedente) riferisce che la propria soddisfazione è diminuita nel corso del tempo, un segnale che merita particolare attenzione in ottica di benessere professionale. Questa riduzione potrebbe avere origine in fattori quali l'aumento delle complessità organizzative (come la pressione dovuta alla richiesta di risultati misurabili), la fatica emotiva legata all'accompagnamento di giovani in situazioni di disagio, la percezione di un ritardo nel riconoscimento istituzionale o, ancora, di una mancata valorizzazione salariale.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	È diminuito	30	9,3	9,3	9,3
	<i>È aumentato</i>	191	59,1	59,1	68,4
	È rimasto invariato	102	31,6	31,6	100,0
	Totale	323	100,0	100,0	

Tab. 11 – Variazione del grado di soddisfazione rispetto all'inizio dell'attività di youth worker

L'analisi delle tipologie contrattuali degli youth worker evidenzia che la forma di assunzione più diffusa è il contratto a tempo indeterminato, indicato dal 39% degli intervistati, a conferma di un nucleo stabile di professionisti che ha raggiunto un livello di sicurezza lavorativa e di riconoscimento formale della propria attività. Tuttavia, questa quota non esaurisce il panorama complessivo, perché una parte rilevante del campione si colloca in condizioni di lavoro differenti: il 18,9% opera come lavoratore autonomo, il 9,6% attraverso rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, il 6,8% presta la propria attività mediante prestazioni occasionali e un ulteriore 0,6% utilizza il lavoro intermittente o "a chiamata". Sommando queste categorie, risulta che oltre un terzo degli youth worker (circa 36%) si trova in una situazione di elevata flessibilità, potenzialmente esposta a interruzioni di reddito e a una minore protezione sociale rispetto alla tipologia a tempo indeterminato. Complessivamente, la somma delle forme non a tempo indeterminato raggiunge il 53% dei casi.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	<i>Contratto a tempo indeterminato</i>	126	39,0	39,0	39,0
	<i>Contratto a tempo determinato</i>	27	8,4	8,4	47,4
	<i>Lavoro intermittente (o "a chiamata")</i>	2	0,6	0,6	48,0
	<i>Prestazioni occasionali</i>	22	6,8	6,8	54,8
	<i>Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)</i>	31	9,6	9,6	64,4
	<i>Lavoro autonomo</i>	61	18,9	18,9	83,3
	<i>Altro</i>	28	8,7	8,7	92,0
	<i>Nessuna</i>	26	8,0	8,0	100,0
	<i>Totale</i>	323	100,0	100,0	

Tab. 12 – Tipologia contrattuale dell'impiego attuale come youth worker

Una domanda del questionario chiede di indicare le ragioni per le quali l'attività di youth worker viene svolta volontariamente. L'esiguo numero di risposte, che corrisponde alla dimensione volontaria indicata nella domanda precedente, non consente di riportare percentuali robuste e di interpretare i valori percentuali come indicatori di tendenza di popolazione. Benché il campione ristretto non consenta analisi statistiche approfondite, emerge tuttavia un'indicazione di carattere qualitativo: la motivazione più frequentemente citata di chi svolge l'attività di youth worker in forma volontaria è quella dell'essere

contemporaneamente impegnato in altri ambiti, come lo studio o un altro lavoro.

Per quanto concerne, poi, la tipologia di organizzazione presso cui si è attivi, la struttura organizzativa in cui si colloca la maggioranza degli youth worker è il mondo associativo, che compare nel 51,1% dei casi. Un'altra fetta consistente (31,3%) lavora per imprese sociali o ONLUS, sottolineando l'importanza di soggetti ibridi che coniugano finalità imprenditoriali e di missione sociale. ONG e imprese private appaiono meno centrali ma comunque rilevanti (rispettivamente con il 14,9% e il 10,2% dei casi), a testimoniare che anche reti internazionali e realtà profit contribuiscono con progetti specifici al panorama dello youth work.

Il settore pubblico è presente ma in misura decisamente più contenuta: enti locali o regionali rappresentano il 9,6% dei casi, mentre aziende o enti statali il 7,1%, dati che riflettono un presidio istituzionale tuttora minoritario rispetto al terzo settore. Gli enti europei o promotori di programmi comunitari e le fondazioni si attestano entrambi intorno al 5%, segnalando probabilmente un ruolo di supporto specialistico e di finanziamento piuttosto che di gestione diretta di servizi. Infine, la voce "altro" raggiunge il 10,5%, a indicare l'esistenza di ulteriori forme organizzative (come le reti informali) che, pur non rientrando nelle categorie tradizionali, rappresentano lo spazio di attività più significativo per una quota non trascurabile di youth worker.

Ancora una volta, il totale delle percentuali di casi conferma che molti youth worker operano simultaneamente in più contesti, combinando, ad esempio, un impegno associativo con collaborazioni in progetti europei, un assetto certamente fonte di arricchimento di esperienze professionali ma che impone anche capacità di adattamento a logiche diverse, ad esempio sul piano gestionale.

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Tipologia organizzazione	Ente e/o azienda pubblica	23	4,9	7,1
	Ente locale o regionale	31	6,6	9,6
	Ente privato/impresa profit	33	7,1	10,2
	Ente europeo/programma europeo	16	3,4	5,0
	ONG	48	10,3	14,9
	Impresa sociale o ONLUS	101	21,6	31,3
	Associazione	165	35,3	51,1
	Fondazione	16	3,4	5,0
	Altro	34	7,3	10,5
Totale		467	100,0	144,6

Tab. 13 – Tipologia dell'organizzazione di appartenenza degli youth worker

L'analisi delle fasce di reddito mensile netto derivante dall'attività di youth worker evidenzia un profilo remunerativo complessivamente concentrato nelle fasce medio-basse. Il 14,1% degli intervistati indica un guadagno netto minimo (fino a 500 Euro), mentre quasi un terzo (32%) si colloca nella fascia successiva, a conferma che quasi la metà (46,1%) degli youth worker percepisce compensi al di sotto della soglia di 1000 Euro. La quota più consistente, pari al 45%, si assesta nella fascia di reddito centrale (tra 1001 e 1500 Euro), delineando un nucleo professionale i cui introiti mensili sono sostanzialmente stabili ma non elevati.

Le percentuali crollano nelle fasce superiori: solo il 5,2% degli youth worker guadagna tra 1501 e 2000 euro. Un ulteriore 3% ha indicato modalità di retribuzione "altre", probabilmente legate a rimborsi spese, che non rientrano nelle categorie canoniche.

Si osserva, in altri termini, una concentrazione reddituale verso il basso e la prevalenza delle prime tre fasce (91,1% dei casi validi cumulati).

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	<i>Fino a 500 Euro</i>	38	11,8	14,1	14,1
	<i>Da 501 a 1000 Euro</i>	86	26,6	32,0	46,1
	<i>Da 1001 a 1500 Euro</i>	121	37,5	45,0	91,1
	<i>Da 1501 a 2000 Euro</i>	14	4,3	5,2	96,3
	<i>Oltre 2000 Euro</i>	2	0,6	0,7	97,0
	<i>Altro</i>	8	2,5	3,0	100,0
	<i>Totale</i>	269	83,3	100,0	
Mancante	Sistema	54	16,7		
Totale		323	100,0		

Tab. 14 – Fascia di reddito mensile netto derivante dall'attività di youth worker

L'offerta di spazi dedicati ai giovani emerge con forza come cuore pulsante dell'attività di youth work: i centri giovanili (spazi dedicati ai giovani per attività ricreative, culturali e formative) raccolgono il 65,6% dei casi, segno che quasi due terzi degli operatori concentra lì il proprio impegno. Molto vicini a questa primaria arena di intervento sono i programmi europei di mobilità e partecipazione (che offrono ai giovani opportunità in altri Paesi europei), in-

dicati nel 63,8% dei casi, a testimonianza di come l'esperienza transnazionale rappresenti oggi un'altra dimensione centrale nello youth work. Queste due voci prevalenti mostrano che lo youth work si declina soprattutto in luoghi di aggregazione giovanile e in percorsi di apertura internazionale, configurando un duplice orizzonte di azione tra territorio e dimensione internazionale.

Le forme associative stabili, come le associazioni no profit e gli enti del terzo settore (presenti nel 62,2% dei casi) e le associazioni giovanili (nel 57%) costituiscono altri ambiti importanti di impegno degli youth worker. Un terzo degli youth worker (31,9%) opera, inoltre, presso Enti locali e regionali, segnalando un presidio istituzionale che, seppur meno diffuso rispetto al terzo settore, rappresenta una dimensione di grande interesse.

Più contenuta, ma non trascurabile, è la presenza negli informagiovani (uffici che forniscono informazioni e servizi utili ai giovani, come orientamento al lavoro e opportunità di studio) e nei centri culturali (luoghi dove si promuovono attività culturali e si favorisce il dialogo interculturale), entrambi attestati al 26% dei casi, a indicare che un quarto degli operatori si occupa di orientamento, servizi informativi e promozione di opportunità. In misura minore, ma ancora significativa per comprendere la varietà delle pratiche, il 16,4% partecipa a forum e consigli giovani (piattaforme dove i giovani possono esprimere le loro opinioni e influenzare le politiche giovanili), mentre l'animazione di strada (progetti che coinvolgono i giovani in attività all'aperto e in spazi pubblici) e i media digitali (iniziative che utilizzano le tecnologie digitali per l'educazione e l'engagement dei giovani) si collocano tra il 14 e il 15%.

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Servizio presso cui si opera	<i>Centri giovanili</i>	212	17,2	65,6
	Informagiovani	84	6,8	26,0
	Centri culturali	84	6,8	26,0
	Associazioni giovanili	184	14,9	57,0
	Animazione di strada	46	3,7	14,2
	Media digitali	47	3,8	14,6
	<i>Programmi europei di mobilità e partecipazione</i>	206	16,7	63,8
	Forum e consigli giovani	53	4,3	16,4
	Enti locali e regionali	103	8,4	31,9
	<i>Associazioni no profit, enti del terzo settore</i>	201	16,3	62,2
	Altro	11	0,9	3,4
Totale		123 1	100,0	381,1

Tab. 15 – Settore presso cui si opera

L'analisi delle risposte alla domanda che approfondisce le altre attività svolte oltre allo youth work mostra innanzitutto che meno di un terzo degli intervistati (29,8%) dedica l'intero proprio impegno lavorativo allo youth work, mentre la maggioranza sperimenta forme di integrazione professionale o di studio parallele. Nel complesso, il fatto che oltre il 70% del campione combini l'attività di youth work con altri ruoli o impegni segnala uno scenario caratterizzato da elevata flessibilità e molteplicità di ruoli.

Quasi un quarto del campione (25,1%) affianca l'attività di youth worker a un lavoro autonomo. Poco meno di un quinto (19%) è contemporaneamente impegnato in un percorso di studi, evidenziando come alcuni youth worker investano ancora nella formazione accademica mentre svolgono il loro ruolo sul campo.

Tra le forme contrattuali più tradizionali, il 15,2% svolge un altro lavoro a tempo indeterminato e il 12,4% un contratto a termine, a testimonianza di una quota significativa di youth worker che integra la propria attività con un'occupazione subordinata stabile o semistabile. Infine, l'11,1% ha indicato altre forme di impegno (tra di esse quelle legate a esperienze come formatori).

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Altra occupazione	<i>Sono impegnato/a a tempo pieno come youth worker</i>	94	25,5	29,8
	Sono studente/studentessa	60	16,3	19,0
	Sono in cerca di occupazione o disoccupato/a	5	1,4	1,6
	<i>Svolgo un altro lavoro con un contratto a tempo indeterminato</i>	48	13,0	15,2
	Svolgo un altro lavoro con un contratto a tempo determinato	39	10,6	12,4
	<i>Svolgo un altro lavoro con un contratto di lavoro autonomo</i>	79	21,5	25,1
	Svolgo un altro lavoro con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa	8	2,2	2,5
	Altro	35	9,5	11,1
Totale		368	100,0	116,8

Tab. 16 – Ulteriori attività lavorative nell'ultimo anno oltre al ruolo di youth worker

L'analisi dell'occupazione aggiuntiva (oltre all'impegno di youth work) che gli youth worker hanno svolto nell'ultimo anno mostra un'eterogeneità di impegni. La categoria più ampia (pari al 28,8% dei casi) rientra nella voce "altro", segnalando una varietà di settori eterogenei (tra di essi, comunicazione, progettazione, consulenza). A seguire, il 24,5% degli youth worker ha lavorato in servizi a carattere educativo o di istruzione, evidenziando come un quarto di chi svolge attività parallele lo faccia in ambiti affini allo youth work. Il 6,8% ha operato in servizi socio-assistenziali, mentre restano marginali altri settori.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Industria/edilizia	3	0,9	0,9	0,9
	<i>Servizi, in ambito educativo/istruzione</i>	79	24,5	24,5	25,4
	Servizi, in ambito socio assistenziale	22	6,8	6,8	32,2
	Servizi, in ambito ristorazione e/o alberghiero	2	0,6	0,6	32,8
	Servizi, in ambito commercio	3	0,9	0,9	33,7
	Servizi, in ambito artigianato	3	0,9	0,9	34,6
	<i>Altro</i>	93	28,8	28,8	63,4
	<i>Non svolgo un altro lavoro</i>	118	36,5	36,5	100,0
	Totale	323	100,0	100,0	

Tab. 17 – Settore delle altre attività lavorative svolte nell'ultimo anno oltre al ruolo di youth worker

Per comprendere la rete di collaborazioni professionali che sostiene l'azione dello youth worker, è stato chiesto di indicare con quale frequenza ci si relaziona con diverse figure chiave e di valutare parallelamente l'efficacia di tali relazioni nello svolgimento del proprio ruolo.

La rete orizzontale tra pari si conferma il volano più forte, con il 94,5% di contatti regolari con altri youth worker e un livello di efficacia giudicato positivo ("buono" o "ottimo") dall'89,5% degli operatori. Allo stesso modo, il rapporto diretto con i giovani rimane centrale, con il 94,8% di frequenza elevata ("abbastanza" o "molto") e l'87,9% di efficacia percepita come positiva.

Si mantiene solido anche il legame con i volontari, che l'81,1% degli intervistati incontra regolarmente e il 73,4% valuta altamente efficiente. Il confronto con project manager e coordinatori gode di simile intensità, con un 80,1% di interazioni frequenti e un 70% di giudizi positivi sull'efficacia.

Scendendo, poco più di un terzo degli operatori intrattiene regolari rapporti con orientatori (36,5%) e poco meno con gli operatori culturali (44,6%), ma mentre l'efficacia relazionale con questi ultimi è riconosciuta dal 45,5%, negli orientatori scende al 43%. Il mondo scolastico vede una presenza moderata (58,9%), ma un'efficacia valutata positivamente da meno del 40% degli youth worker.

I contatti con figure di supporto specialistico (educatori socio-pedagogici e formatori) si attestano su frequenze medio-alte (rispettivamente 77,1% e 73,1%), mentre l'efficacia di queste relazioni cala intorno al 64%. Più rare ap-

paiono le interazioni con assistenti sociali e psicologi, che non superano il 29,7% di contatti regolari, e la loro efficacia è giudicata positiva da circa un terzo degli youth worker.

Le relazioni con innovatori sociali e artisti/makers si collocano su livelli simili di frequenza (30,3% e 42,1%) e di efficacia (33,4% e 47,4%), mentre il confronto con funzionari istituzionali coinvolge il 65,7% degli operatori ma raccoglie solo il 35,9% di valutazioni “buone” o “ottime”. Infine, il rapporto con i politici e con i genitori si situa ai livelli più bassi, con il 44,9% e il 43,7% di frequenza e appena il 22,9% e il 37,5% di efficacia positiva, evidenziando aree dove rafforzare il dialogo e la collaborazione.

	Quanto frequentemente si relaziona con le figure				Quanto considera efficace la relazione con le figure				
	Per nulla	Poco	Abba- stanza	Molto	Non ho relazioni	Per nulla	Poco	Abba- stanza	Molto
<i>Altri youth worker</i>	0,6	5,0	34,7	59,8	0	0,6	9,9	38,7	50,8
<i>Giovani</i>	0	5,3	21,7	73,1	0	2,5	9,6	35,6	52,3
Educatori socio-pedagogici	4,0	18,9	53,9	23,2	4,3	10,2	21,1	38,4	26,0
Formatori	3,4	23,5	50,2	22,9	3,4	7,7	24,8	43,0	21,1
Assistenti Sociali	35,9	34,7	21,7	7,7	35,9	16,1	20,7	21,4	5,9
Psicologi	25,7	44,6	27,2	2,5	26,3	12,7	28,8	17,0	15,2
Operatori culturali	10,5	44,9	31,6	13,0	9,6	13,3	31,6	35,3	10,2
Orientatori	24,5	39,0	26,3	10,2	24,8	10,8	21,4	30,0	13,0
<i>Volontari</i>	2,5	16,4	38,7	42,4	2,8	5,6	18,3	40,9	32,5
Docenti di scuola	6,5	34,7	37,8	21,1	6,2	21,1	35,0	26,3	11,5
Innovatori Sociali	41,8	27,9	19,8	10,5	38,1	8,7	19,8	19,2	14,2
Artisti/Makers	19,2	38,7	26,3	15,8	18,3	11,1	23,2	31,3	16,1
Project manager/ coordinatore	7,4	12,4	30,3	49,8	7,4	4,6	18,0	44,9	25,1
Funzionari/ soggetti istituzionali	11,8	22,6	41,2	24,5	10,5	21,4	32,2	24,1	11,8
Politici	21,4	33,7	25,1	19,8	21,7	27,2	28,2	13,9	9,0
Genitori	22,3	34,1	34,1	9,6	20,4	12,4	29,7	27,6	9,9

Tab. 18 – Frequenza ed efficacia delle relazioni con le figure professionali coinvolte nel ruolo di youth worker (%)

Per mettere in luce le principali criticità percepite dagli youth worker, sono stati proposti due blocchi di quesiti – uno sulle difficoltà organizzative e uno sulle difficoltà metodologiche – invitando i partecipanti a segnalare quali problemi li preoccupano: la prima questione concerneva, pertanto, aspetti strutturali e gestionali dell'organizzazione presso cui opera lo youth worker, mentre la seconda era relativa alle metodologie di intervento.

Complessivamente, emerge come le principali criticità organizzative riguardino la carenza di continuità progettuale, di dotazione di risorse e di riconoscimento del ruolo, affiancate in misura minore da criticità nei processi di comunicazione, definizione dei compiti e pianificazione.

L'analisi delle preoccupazioni organizzative rivela, infatti, che la mancanza di continuità nei progetti e nelle iniziative è il problema che più di ogni altro suscita forte allarme, essendo segnalata come “abbastanza” o “molto” preoccupante dal 77,1% degli youth worker. Subito dopo, la carenza di adeguate risorse e strumenti inquieta il 68,7% del campione, mentre il mancato riconoscimento del ruolo raggiunge un'incidenza di preoccupazione del 72,4%, a indicare che tre operatori su quattro avvertono un'ombra significativa sul valore attribuito al loro lavoro.

Un profilo di preoccupazione moderatamente elevato caratterizza anche la confusione di funzioni e compiti tra diverse figure professionali (61,3%), la scarsa comunicazione o coordinamento (59,8%) e l'assegnazione di compiti non basata su criteri di efficacia e competenza (57,3%). Questi dati segnalano che oltre la metà degli intervistati percepisce criticità nella chiarezza dei ruoli, nelle dinamiche collaborative e nei processi decisionali interni alla propria organizzazione.

Problemi di pianificazione risultano sentiti anch'essi da una quota consistente del campione: l'indeterminatezza delle proprie funzioni e compiti preoccupa il 53,2% degli youth worker e la mancanza di programmazione delle attività il 52,6%, mentre impegni improvvisi e non pianificabili raggiungono il 52% di segnalazioni “abbastanza” o “molto”. Queste percentuali mostrano che un operatore su due soffre di incertezze gestionali che possono compromettere l'efficacia dell'intervento.

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Impegni improvvisi e non pianificabili	7,4	40,6	36,8	15,2
Indeterminatezza delle proprie funzioni e compiti	10,5	36,2	33,1	20,1
Confusione di funzioni e compiti tra diverse figure professionali	6,5	32,2	42,1	19,2
Assegnazione dei compiti non secondo criteri di efficacia e competenza	10,2	32,5	34,7	22,6

Scarsa comunicazione e coordinamento	10,8	29,4	31,9	27,9
Mancanza di programmazione delle attività	9,6	37,8	35,3	17,3
<i>Mancanza di riconoscimento del mio ruolo</i>	6,8	20,7	22,9	49,5
<i>Carenza di adeguate risorse/strumenti</i>	6,8	24,5	33,1	35,6
Eccessiva delega di problemi complessi	10,5	46,7	29,1	13,6
<i>Mancanza di continuità in progetti/iniziative</i>	6,2	16,7	34,1	43

Tab. 19 – Preoccupazioni riferite a possibili difficoltà organizzative nell'attività di youth worker (%)

Sul piano metodologico, l'aspetto che più di ogni altro desta preoccupazione è la difficoltà di raggiungere i giovani che avrebbero più bisogno, segnalata come "abbastanza" o "molto" preoccupante dall'80,8% degli intervistati. Un'analogia fonte di criticità riguarda la capacità di rispondere ai bisogni complessi dei giovani, indicata come problematica dal 63,2% di chi ha partecipato all'indagine. Sembra così che più di sei operatori su dieci sentano il bisogno di sviluppare strumenti e approcci più raffinati per affrontare le situazioni di vulnerabilità e le molteplicità di bisogni che caratterizzano la condizione giovanile.

Altri aspetti metodologici suscitano un livello intermedio di preoccupazione: il 46,4% teme di non disporre delle informazioni o della normativa necessarie per operare con efficacia, mentre il 44,9% avverte una difficoltà ad innovare pratiche e format educativi. La scarsa comunicazione o la comunicazione inefficace con i giovani emerge come fonte di preoccupazione per il 42,8% del campione, e una percentuale analoga (42,4%) segnala difficoltà ad acquisire competenze adeguate nel sistema della formazione continua.

Meno sentite sono le preoccupazioni relative alla carenza di conoscenze o competenze per svolgere il proprio ruolo (31,9%), alla difficoltà di gestione delle attività di programmazione, coordinamento e verifica (30,3%), alla gestione di progetti (30,3%) e all'interlocuzione con altre figure professionali (30,4%).

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Carenza di conoscenze o competenze per svolgere il mio ruolo	13,6	54,5	27,6	4,3
<i>Difficoltà a rispondere ai bisogni complessi dei giovani</i>	3,7	33,1	48,6	14,6
Scarsa comunicazione o comunicazione inefficace con i giovani	11,1	46,1	30,7	12,1
<i>Difficoltà di raggiungere i giovani che avrebbero più bisogno</i>	3,1	16,1	42,4	38,4
Difficoltà di gestione delle attività di programmazione, coordinamento e verifica delle attività	17,6	52	26,3	4
Difficoltà all'innovazione	14,2	40,9	36,5	8,4
Difficoltà ad acquisire competenze adeguate nel sistema della formazione continua	15,5	42,1	35,9	6,5
<i>Difficoltà nel reperimento delle informazioni o della normativa</i>	11,5	42,1	36,5	9,9
Difficoltà a gestire progetti	23,2	46,4	27,2	3,1
Difficoltà a interloquire con altre figure professionali	23,8	45,8	28,5	1,9

Tab. 20 – Preoccupazioni riferite a possibili difficoltà metodologiche nell'attività di youth worker (%)

Per comprendere in che misura si ritiene di disporre di risorse professionali adeguate e di riconoscerne la valorizzazione rispetto alla complessità dei compiti assegnati, sono state rivolte due domande sulla percezione di adeguatezza e di valorizzazione di tali risorse.

Va osservato che le due domande indagano dimensioni distinte del rapporto tra operatore e contesto lavorativo: la prima si focalizza sulla corrispondenza tra dotazione di competenze, strumenti e risorse disponibili e la complessità dei compiti affidati, approfondendo se le risorse possedute risultino effettivamente sufficienti per svolgere le attività richieste; la seconda invece esplora la percezione di riconoscimento di quelle stesse risorse all'interno dell'organizzazione, ossia se tali competenze e strumenti vengano apprezzati, valorizzati e impiegati in modo coerente con la loro rilevanza ai fini del compito da svolgere, all'interno dell'ente o dell'équipe di riferimento.

L'87,3% degli youth worker ritiene di disporre di risorse professionali adeguate rispetto alla complessità dei compiti assegnati, con il 69,7% che giudica il proprio equipaggiamento "abbastanza" sufficiente e un ulteriore 17,6% che lo valuta addirittura "molto" adeguato. Solo l'11,8% segnala una dotazione "poco" adeguata e un esiguo 0,9% la considera "per nulla" sufficiente, a testi-

monianza di una generale soddisfazione della propria “cassetta degli attrezzi”, in termini di risorse professionali, pur lasciando intravedere un’area di miglioramento per quel 12,7% di operatori che sente ancora un gap tra le richieste del ruolo e le proprie possibilità operative.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Per nulla	3	0,9	0,9	0,9
	Poco	38	11,8	11,8	12,7
	<i>Abbastanza</i>	225	69,7	69,7	82,4
	<i>Molto</i>	57	17,6	17,6	100,0
	Totale	323	100,0	100,0	

Tab. 21 – Percezione di adeguatezza delle risorse professionali rispetto alla complessità dei compiti

In riferimento alla percezione della valorizzazione delle risorse professionali rispetto alla complessità dei compiti da svolgere, il 62,8% degli youth worker si sente “abbastanza” o “molto” valorizzato per affrontare i propri compiti.

D'altra parte, oltre un terzo del campione (37,2%) segnala che le proprie risorse sono “poco” o “per nulla” valorizzate: tale quota non trascurabile evidenzia che in numerose situazioni risultino non sufficientemente valorizzate le risorse professionali.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Per nulla	18	5,6	5,6	5,6
	<i>Poco</i>	102	31,6	31,6	37,2
	<i>Abbastanza</i>	157	48,6	48,6	85,8
	<i>Molto</i>	46	14,2	14,2	100,0
	Totale	323	100,0	100,0	

Tab. 22 – Percezione di valorizzazione delle risorse professionali rispetto alla complessità dei compiti

Svolgendo un’analisi comparativa tra le ultime due questioni illustrate, si osserva che la percezione di disporre di risorse professionali adeguate risulta assai più diffusa di quella di vederle effettivamente valorizzate: ben l’87,3% degli youth worker (69,7% “abbastanza” e 17,6% “molto”) ritiene di avere competenze, strumenti e supporti sufficienti per affrontare la complessità dei compiti assegnati, mentre solo il 62,8% (48,6% “abbastanza” e 14,2% “molto”) si sente realmente valorizzato nell’uso di quelle stesse risorse. Questo

divario (24,5 punti) mette in luce una dimensione interessante: pur avendo a disposizione ciò che serve per operare, un numero consistente di operatori (37,2%) percepisce che tali risorse non vengano valorizzate o riconosciute all'interno dell'organizzazione in cui opera (mentre solo il 12,7% dichiara carenze di adeguatezza).

Ne deriva che mentre la maggioranza degli youth worker dispone delle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro in modo efficace, una quota significativa avverte un mancato riconoscimento di queste stesse risorse all'interno delle dinamiche organizzative, una circostanza che rischia di tradursi in esiti di demotivazione e sottoutilizzo di competenze.

Al fine di valutare l'estensione dell'utilizzo di modalità digitali nel lavoro quotidiano, è stata posta un'ultima domanda della sezione sull'esperienza come youth worker relativa all'incidenza dell'attività in modalità online o da remoto.

L'attività di youth work svolta interamente in presenza resta ancora predominante: complessivamente, il 70,3% degli intervistati si affida principalmente a modalità in presenza, lasciando al digitale un ruolo secondario. Il 19,5% degli youth worker non ha infatti mai utilizzato modalità online o da remoto per svolgere il proprio lavoro, mentre circa la metà (50,8%) ne fa un utilizzo limitato. Una quota significativa, pari al 27,6%, dichiara invece di avvalersi "abbastanza" di piattaforme e strumenti remoti, segnalando che oltre un quarto degli youth worker ha integrato stabilmente modalità online nelle proprie attività. Solo un'esigua minoranza, il 2,2%, svolge "molto" il proprio lavoro da remoto, a indicare che i casi di "full-digital" youth work rimangono ancora marginali.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Per nulla	63	19,5	19,5	19,5
	<i>Poco</i>	164	50,8	50,8	70,3
	<i>Abbastanza</i>	89	27,6	27,6	97,8
	Molto	7	2,2	2,2	100,0
	Totale	323	100,0	100,0	

Tab. 23 – Estensione dell'attività di youth work svolta online o da remoto

3.3 Profilo dello youth worker

Un'ulteriore sezione del questionario ha approfondito il profilo dello youth worker. Sono state somministrate cinque domande a due sezioni con cui si è rilevato, per ciascuna delle principali aree di funzione, competenza, conoscenza, abilità e atteggiamento, quanto lo youth worker dovrebbe disporre o esercitare

questi elementi e quanto effettivamente li possiede o li attua nel proprio contesto di intervento. Emerge ancora una volta una figura ad alta densità relazionale, ma con un forte divario tra aspettative e realtà, soprattutto per le funzioni sistemiche e le competenze interculturali, con una forte domanda di riconoscimento, tutela e formazione continua.

L'analisi delle risposte fornite alla domanda relativa alle funzioni che dovrebbero essere svolte dallo youth worker nel contesto di intervento restituisce due profili: uno di funzioni relazionali-educative (apprendimento, crescita, impegno civico, progettazione) che supera costantemente il 95% delle risposte positive ("abbastanza" o "molto"), e un altro di funzioni di supporto sistemico (valutazione, contributo alle politiche giovanili) che, pur restando importanti, risultano meno prioritarie.

Emerge così un quadro molto chiaro delle priorità percepite degli intervistati. Al vertice si colloca il compito di sostenere i giovani nell'attribuire significati al mondo e nell'impegnarsi attivamente nella società, che ottiene il pieno consenso ("abbastanza" o "molto") degli intervistati, a sottolineare come la dimensione civica e di cittadinanza attiva sia considerata intrinsecamente parte del ruolo. Subito sotto, con il 98,5%, si posizionano sia l'offerta di opportunità di apprendimento ai giovani sia il contributo a promuovere la crescita e l'apprendimento dei professionisti con cui si lavora.

Più lieve ma comunque molto elevato è il consenso (96,3%) verso la capacità di rispondere alle esigenze e alle aspirazioni dei giovani nonché verso la scrittura, realizzazione e valutazione di progetti, funzioni queste che connettono direttamente la dimensione empatica e di ascolto con la concretezza della progettazione operativa. Il contributo allo sviluppo e al miglioramento di politiche e programmi giovanili raccoglie il 95,1%, attestandosi anch'esso su valori alti, ma leggermente inferiore rispetto alle attività di apprendimento e progettuali, il che suggerisce una distinzione tra la centralità vissuta delle relazioni sul campo e un'adesione più sfumata al livello strategico-politico.

Scende al 90,1% la quota di chi considera fondamentale utilizzare la valutazione per migliorare la qualità dell'intervento con i giovani, segno che, pur riconoscendo l'importanza del feedback, una parte non trascurabile del campione potrebbe percepire limiti pratici o culturali nell'impiego sistematico di processi valutativi. All'ultimo posto, con il 71,5%, troviamo la funzione di sostenere i giovani nell'affrontare in modo efficace le relazioni interculturali, nonostante il contesto multiculturale sempre più rilevante nei servizi giovanili.

L'analisi delle risposte fornite alla domanda relativa alle funzioni effettivamente svolte dallo youth worker nel contesto di intervento evidenzia che in ciascuna delle funzioni proposte emerge un forte scostamento tra la quasi unanime aspettativa che lo youth worker vi si dedichi in misura significativa e la quota effettiva di chi le svolge "abbastanza" o "molto".

Il divario più marcato si rileva per la funzione di contribuire allo sviluppo e al miglioramento di politiche e programmi giovanili, ritenuta "abbastanza" o "molto" prioritaria dal 95,1% ma effettivamente svolta con tale intensità dal

52,6% (con un divario di 42,5 punti). Subito dopo, l'utilizzo della valutazione per migliorare la qualità dell'intervento, indicato come fondamentale dal 90,1% ma praticato al 60% (con un divario di 30,1 punti).

La funzione di sostenere i giovani nell'attribuire significati al mondo e nel favorire l'impegno attivo, pur ricevendo il 100% di consenso ideale, si concretizza nell'89,8% dei casi (con un divario di 10,2 punti). Analogamente, rispondere alle esigenze e alle aspirazioni dei giovani (96,3% di consenso positivo a fronte di 81,4% di effettivo svolgimento) evidenzia un divario di 14,9 punti. Analogo scarto (14,9 punti) si riscontra per la redazione, realizzazione e valutazione di progetti, con un 96,3% di importanza dichiarata e un 81,4% di attuazione.

	Quanto lo youth worker dovrebbe svolgere le funzioni				Quanto lei svolge le funzioni			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Rispondere alle esigenze e alle aspirazioni dei giovani	0	3,7	26	70,3	0,9	17,6	56	25,4
<i>Offrire opportunità di apprendimento ai giovani</i>	0	1,5	24,5	74	0	5,6	59,8	34,7
<i>Sostenere i giovani nell'attribuire significati al mondo e impegnarsi attivamente nella società</i>	0	0	16,7	83,3	1,9	8,4	58,8	31
<i>Sostenere i giovani nell'affrontare in modo efficace le relazioni interculturali</i>	0,6	27,9	71,5	0	0,6	17,3	42,4	39,6

Utilizzare la valutazione per migliorare la qualità dell'intervento con i giovani	0,9	9	41,2	48,9	7,4	32,5	43	17
Contribuire allo sviluppo e al miglioramento di politiche e programmi giovanili	0,9	4	34,1	61	9	38,4	33,7	18,9
Scrivere, realizzare e valutare progetti	0	3,7	26	70,3	0,9	17,6	56	25,4
<i>Contribuire a promuovere la crescita e l'apprendimento dei professionisti con cui lavoro</i>	0	1,5	24,5	74	0	5,6	59,8	34,7

Tab. 24 – Funzioni ideali ed effettivamente svolte dallo youth worker nel contesto di intervento (%)

Per quanto concerne le competenze, il quadro che si delinea è quello di una figura professionale in cui le dimensioni umane e partecipative, l'attenzione al processo e all'empowerment dei giovani prevalgono nettamente sulle competenze gestionali e tecnico-amministrative, confermando l'idea che lo youth worker svolga soprattutto un ruolo di facilitatore, mentore e promotore di cambiamento sociale. In particolare, l'analisi delle percentuali aggregate delle risposte "abbastanza" e "molto" conferma con chiarezza la centralità delle competenze relazionali e partecipative nel profilo ideale dello youth worker. Costruire relazioni positive e non giudicanti con i giovani e facilitare l'interazione tra ragazzi provenienti da contesti differenti ottengono il massimo consenso, con il 100% di risposte favorevoli ("abbastanza" o "molto"), a ulteriore dimostrazione di quanto la capacità di instaurare un clima di fiducia e inclusione venga ritenuta imprescindibile. Sono quasi altrettanto univoche le indicazioni relative al sostegno nell'identificazione di bisogni e aspirazioni (99,4%), alla creazione di ambienti di apprendimento sicuri, motivanti e inclusivi (99,4%) e al supporto nello sviluppo di azioni per il cambiamento sociale (98,1%), segno che le funzioni di ascolto attivo, orientamento e promozione dell'auto-

nomia progettuale occupano una posizione di assoluta priorità. Allo stesso modo, aggiornarsi sulle ricerche sulla condizione e i bisogni giovanili e valutare le attività svolte per migliorarne l'efficacia raggiungono entrambi il 98,1% di approvazione, indicando una forte attesa nei confronti dello youth worker non soltanto come facilitatore, ma anche come professionista riflessivo.

Di seguito, ma comunque con percentuali elevate, si collocano le competenze di utilizzo di metodi educativi vari (97,8%), la promozione di competenze interculturali (97,5%) e il sostegno al pensiero critico e alla comprensione dei sistemi politici (96,3%). Anche il coinvolgimento dei giovani nella pianificazione, realizzazione e valutazione delle attività insieme alla facilitazione dell'orientamento raggiungono valori di consenso pari al 96,6%, mentre la capacità di sostenere l'emersione di fiducia sociale nei confronti dei giovani ottiene il 92,6% di risposte "abbastanza" o "molto". Un livello leggermente inferiore, pur rimanendo sopra la soglia dell'ampia maggioranza, caratterizza l'applicazione degli approcci di project management (91,7%) e l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (86,3%), due ambiti che richiedono competenze più specialistiche. Più in basso nella graduatoria, vi è la capacità di rendere visibili i progetti tramite report e presentazioni pubbliche (80,8%), mentre il ruolo di cercare e gestire risorse umane e finanziarie ottiene il minor consenso (65,9%), delineando quest'ultima come un'abilità considerata utile ma non primaria.

Nel complesso emerge che, per tutte le competenze proposte, vi è un consenso quasi unanime sul fatto che lo youth worker debba possederle ("abbastanza" o "molto"), con somme di percentuali ideali che vanno da un minimo del 65,9% (per la capacità di cercare e gestire risorse umane e finanziarie) a un massimo del 100% (per la costruzione di relazioni positive e non giudicanti e per facilitare l'interazione tra giovani di contesti diversi). Quando invece si guarda a quanto effettivamente i professionisti ritengono di possedere queste competenze, si registra uno scarto, con valori inferiori (compresi tra il 55,5% e il 94,2%).

In particolare, la discrepanza più ampia riguarda la capacità di coinvolgere attivamente i giovani nella definizione di programmi e politiche giovanili: se il 95,3% ritiene questa competenza "abbastanza" o "molto" necessaria, soltanto il 55,5% si sente effettivamente in grado di esercitarla, con un divario di 39,8 punti che indica un forte bisogno di potenziare strumenti di advocacy e co-progettazione. Subito dopo, l'uso della valutazione per migliorare l'efficacia delle attività presenta un divario di 21,3 punti, poiché il 98,1% lo considera prioritario ma solo il 76,8% lo pratica regolarmente, segnalando un'area critica di sviluppo di capacità analitiche e di feedback.

Applicare approcci di project management mostra una differenza di 19,9 punti (91,7% vs. 71,8%), così come aggiornarsi sulle ricerche sulla condizione giovanile, con un divario di 19,8 punti (98,1% vs. 78,3%). Coinvolgere i giovani nella pianificazione e valutazione delle attività evidenzia un gap di 19,2 punti (96,6% vs. 77,4%). Anche sostenere i giovani nello sviluppo di azioni

per il cambiamento sociale presenta un significativo scarto di 17,3 punti (98,1% vs. 80,8%).

Le competenze di pensiero critico e comprensione dei sistemi politici mostrano un divario di 16,4 punti (96,3% vs. 79,9%), mentre l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione evidenzia un gap di 16 punti (86,3% vs. 70,3%). Facilitare l'orientamento dei giovani presenta una differenza di 15,8 punti (96,6% vs. 80,8%) e promuovere l'interazione interculturale tra giovani un gap di 14,8 punti (100% vs. 85,2%).

	Quanto lo youth worker dovrebbe possedere le competenze				Quanto lei possiede le competenze			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
<i>Costruire relazioni positive e non giudicanti con i giovani</i>	0	0	9	91	0	0,9	52	47,1
<i>Sostenere i giovani nell'identificazione di bisogni e aspirazioni</i>	0	0,6	16,1	83,3	0	6,2	57,9	35,9
<i>Coinvolgere i giovani nella pianificazione, realizzazione e valutazione delle attività</i>	0	3,4	29,4	67,2	0	22,6	51,1	26,3
<i>Sostenere i giovani nello sviluppo di azioni per il cambiamento sociale</i>	0	1,9	17,3	80,8	0,6	18,6	54,2	26,6
<i>Sostenere i giovani a sviluppare pensiero critico e a comprendere sistemi politici</i>	0	3,7	25,4	70,9	3,7	16,4	47,1	32,8

Facilitare l'orientamento dei giovani	0	3,4	32,8	63,8	0	19,2	49,5	31,3
Promuovere competenze interculturali	0	2,5	19,5	78	0,6	15,5	42,7	41,2
<i>Facilitare l'interazione tra giovani provenienti da contesti diversi</i>	0	0	17,3	82,7	0,9	13,9	41,2	44
Utilizzare una molteplicità di metodi educativi (compresi quelli che favoriscono creatività e motivazione)	0	2,2	16,1	81,7	0	12,7	37,2	50,2
<i>Creare ambienti di apprendimento sicuri, motivanti e inclusivi</i>	0	0,6	18,3	81,1	0	7,1	42,4	50,5
Aggiornarsi sulle ricerche sulla condizione e i bisogni giovanili	0	1,9	24,1	74	2,8	18,9	51,4	26,9
Promuovere nella società fiducia nei confronti dei giovani	0,9	6,5	16,1	76,5	3,1	15,8	45,5	35,6
Valutare le attività svolte per migliorarne l'efficacia	0,9	0,9	35,3	62,8	2,8	20,4	53,9	22,9

Coinvolgere attivamente i giovani nella definizione di programmi e politiche giovanili	0	4,6	32,8	62,5	4,3	40,2	43,7	11,8
Applicare approcci di "project management" (pianificazione, coordinamento e valutazione dei progetti)	0,9	7,4	40,6	51,1	5,3	22,9	39	32,8
Cercare e gestire risorse umane e finanziarie	3,1	31	40,2	25,7	12,4	24,8	42,1	20,7
Rendere visibili i progetti, realizzare report e presentazioni pubbliche	0	19,2	38,7	42,1	5	26,3	47,7	21,1
Utilizzare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione	1,5	12,1	33,4	52,9	1,2	28,5	42,4	27,9

Tab. 25 – Competenze attese e possedute dallo youth worker (%)

Le conoscenze ritenute più importanti (quelle per le quali la somma di “abbastanza” e “molto” raggiunge il 100%) riguardano la comprensione della condizione, dei problemi e dei bisogni giovanili, definita imprescindibile da tutti gli intervistati, nonché i metodi dell'educazione non formale. Allo stesso livello ideale si collocano le competenze di project management (pianificazione, coordinamento e valutazione di progetti) e la conoscenza delle politiche giovanili locali, nazionali ed europee, entrambe accolte con un accordo quasi unanime, tra il 95 e il 100%.

Questi risultati segnalano che lo youth worker è percepito principalmente come “esperto dei giovani” e “facilitatore del loro percorso”: saper interpretare i loro bisogni, disegnare interventi non formali efficaci e gestire l'intero ciclo

progettuali sono conoscenze considerate centrali per la professionalità. Il fatto che ogni singolo operatore attribuisca la massima rilevanza a queste aree indica una forte coesione professionale intorno a un nucleo di conoscenze ritenute non negoziabili.

L'universalità di queste risposte sottolinea inoltre che, indipendentemente dal contesto organizzativo o dal livello di esperienza, gli youth worker condividono una visione del proprio ruolo che pone al centro l'analisi dei bisogni giovanili e la capacità di tradurla in iniziative concrete.

In quasi tutti gli ambiti di conoscenza emerge consenso ("abbastanza" o "molto") quasi unanime sul fatto che lo youth worker debba possedere tali elementi, con percentuali ideali che oscillano da un minimo del 75,9% fino al 100%. Nel concreto, tuttavia, le quote di chi dichiara di possedere effettivamente queste conoscenze risultano sistematicamente inferiori, collocandosi tra il 55,8% e il 95,9%.

L'analisi comparativa tra le conoscenze che gli youth worker ritengono di "dover" possedere e quelle che effettivamente "possiedono" mette in luce divari plurimi, che vanno dalla carenza in alcuni ambiti teorici fino a una quasi corrispondenza in quelli più pratici.

Il divario più ampio riguarda le teorie interculturali: il 93,5% degli operatori le considera "abbastanza" o "molto" necessarie, ma soltanto il 66,3% si sente effettivamente competente in questo ambito (con un divario di 27,2 punti percentuali). Subito dopo si colloca la valutazione inclusiva, ritenuta prioritaria dal 94,8% ma padroneggiata dal 70,5% (con un divario di 24,3 punti).

Un divario analogo (di 21,5 punti) caratterizza l'orientamento educativo e professionale: mentre il 91,7% ne sottolinea l'importanza, solo il 70,2% dichiara di possedere davvero queste conoscenze, indicando un bisogno in questo ambito. Le politiche giovanili (locali, nazionali ed europee) mostrano un divario di 21,3 punti (95% vs. 73,7%).

Le metodologie di ricerca evidenziano una discrepanza di 20,1 punti (75,9% vs. 55,8%), segno che meno della metà degli operatori si sente a proprio agio con disegno, raccolta e analisi dati. L'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione presenta un divario di 19,5 punti (91,3% vs. 71,8%), a indicare che le competenze digitali, sebbene riconosciute come strategiche, non sono ancora padroneggiate in misura sufficiente.

Le conoscenze sul background e sulle dinamiche identitarie dei giovani mostrano un divario di 17,7 punti (98,1% vs. 80,4%), mentre l'etica dell'animazione socio-educativa evidenzia uno scarto di 17,3 punti (95,6% vs. 78,3%). Le dinamiche di gruppo giovanili presentano un divario di 12,2 punti (98,5% vs. 86,3%).

Ambiti più vicini al pieno possesso sono i metodi dell'educazione non formale, con un divario di 9,3 punti (100% vs. 90,7%), e la gestione e lo sviluppo organizzativo, con 5,9 punti di differenza (86,4% vs. 80,5%). Infine, il riconoscimento della condizione, dei problemi e dei bisogni giovanili e le compe-

tenze di project management registrano i divari più contenuti, entrambi di 4,1 punti (100% vs. 95,9% e 87,6% vs. 83,5%), a testimonianza di un consolidato livello di padronanza di conoscenze fondamentali per lo youth work.

Questo profilo evidenzia che, sebbene il riconoscimento dell'importanza di ciascuna conoscenza sia unanime, la percezione di effettiva padronanza diminuisce in modo più marcato per gli ambiti delle teorie interculturali, della valutazione inclusiva e dell'orientamento, che rappresentano così anche priorità per possibili interventi di formazione continua nello youth work.

	Quanto lo youth worker dovrebbe possedere le conoscenze				Quanto lei possiede le conoscenze			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
<i>Condizione, problemi e bisogni giovanili</i>	0	0	15,8	84,2	0	4	69,3	26,6
Background e dinamiche identitarie dei giovani	0	1,9	22,6	75,5	1,9	17,6	56,3	24,1
<i>Teorie dell'apprendimento nel contesto non formale</i>	0	0,6	21,7	77,7	0	15,5	46,4	38,1
<i>Metodi dell'educazione non formale</i>	0	0	15,8	84,2	0	9,3	42,7	48
Etica dell'animazione socio-educativa	0	4,3	26,3	69,3	1,9	19,8	45,8	32,5
Dinamiche di gruppo giovanili	0	1,5	16,1	82,4	13,6	46,1	46,1	40,2
Orientamento educativo/professionale	0	8,4	38,1	53,6	0,9	28,8	56	14,2
Teorie interculturali	0,9	5,6	35,9	57,6	2,5	31,3	40,9	25,4
Valutazione inclusiva	0,9	4,3	30,7	64,1	2,8	26,6	43,3	27,2
Metodi di ricerca	2,8	21,4	41,8	34,1	4,3	39,9	40,9	14,9
Gestione e sviluppo organizzativo	0,9	12,7	39,3	47,1	1,9	17,6	51,1	29,4
Politiche giovanili locali, nazionali ed europee	0	0	36,5	58,5	0,9	25,4	49,2	24,5
Project management (pianificazione, coordinamento e valutazione di progetti)	0,9	11,5	46,7	40,9	2,5	13,9	43,3	40,2

Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	0,9	7,7	45,8	45,5	0,6	27,6	44,9	26,9
--	-----	-----	------	------	-----	------	------	------

Tab. 26 – Conoscenze auspiccate e possedute dallo youth worker (%)

Per quanto concerne le abilità, l'analisi dei dati emersi, considerando congiuntamente le percentuali delle risposte “abbastanza” e “molto”, evidenzia un quadro ancora più netto circa le dimensioni ritenute fondamentali per lo youth worker.

L'analisi conferma una visione dello youth worker come figura ad alta densità relazionale, educativa e trasformativa, in cui la capacità di ascolto, empatia, facilitazione, adattabilità e inclusione costituiscono i tratti distintivi. Le dimensioni gestionali e tecniche, pur ritenute utili, appaiono secondarie rispetto alla funzione pedagogica, motivazionale e partecipativa che questa figura professionale è chiamata a svolgere nei contesti giovanili.

Emergono con forza alcune abilità trasversali e relazionali che raggiungono percentuali vicine o pari al 100%, indicando un'adesione quasi unanime alla loro importanza. In particolare, l'ascolto attivo e l'empatia fanno registrare consenso unanime (tra “abbastanza” e “molto”), confermandosi come essenziali. Segue la gestione dei gruppi/facilitazione (99%), l'apprendimento esperienziale (98,5%), la gestione di situazioni inaspettate (99,1%) e la comunicazione interculturale/mediazione e gestione dei conflitti (99,1%). Nel complesso, dunque, nella percezione degli intervistati, le abilità relazionali, comunicative e di gestione dinamica dei contesti rappresentano il cuore della professionalità dello youth worker.

L'analisi dei bisogni e la creatività raggiungono unanimità di consenso (anche se con percentuali di molto inferiori ad altre opzioni), segno che sono considerate rilevanti anche se meno prioritarie rispetto alle abilità relazionali più dirette.

Anche altre abilità come i metodi partecipativi (98,4%), la cooperazione e la costruzione di partnership (98,5%) e la leadership democratica (97,5%) mostrano percentuali estremamente elevate, a conferma di una visione dello youth worker come figura capace di guidare, ascoltare, includere e facilitare processi educativi e di cittadinanza attiva.

Più articolata risulta la valutazione delle abilità tecnico-organizzative. L'analisi e la gestione delle informazioni (95,6%), la gestione dei processi (95%), la valutazione (91,9%), il public speaking (91%) e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (89,5%) raccolgono comunque una larga approvazione, pur evidenziando una distribuzione più equilibrata tra “abbastanza” e “molto”. Si tratta dunque di competenze ritenute importanti, ma non altrettanto significative quanto quelle legate alla sfera umana e relazionale. Le tecniche di ricerca (76,5%) e soprattutto la gestione finanziaria, delle risorse umane e il fund raising (73,1%) si collocano più in basso nella scala di rilevanza

percepita, con una quota significativa di risposte anche nelle categorie “poco” e “per nulla”, indicando una certa distanza tra queste dimensioni più specialistiche e il profilo ideale dello youth worker delineato dalla maggioranza degli intervistati.

L'arco di maggiore discrepanza tra ciò che gli youth worker ritengono essenziale possedere e ciò che effettivamente dichiarano di padroneggiare riguarda il digitale, con l'“utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione” che ottiene un consenso ideale dell'89,5% ma scende al 71,2% nel possesso, generando un divario di 18,3 punti. Immediatamente dopo, le “tecniche di ricerca” evidenziano un gap di 15,2 punti, poiché solo il 61,3% si sente competente in questo ambito a fronte di un riconoscimento ideale del 76,5%. Analoga è la discrepanza sulla “valutazione” delle attività, con un divario di 15,1 punti tra l'91,9% di chi la considera cruciale e il 76,8% di chi la applica concretamente.

La “cooperazione e costruzione di partnership” registra un divario di 14,6 punti (98,5% vs. 83,9%), mentre l'“analisi dei bisogni” mostra una differenza di 13,6 punti (100% vs. 86,4%), sottolineando difficoltà nell'abitare pienamente ruoli di diagnosi e di rete. Le abilità di “comunicazione interculturale e gestione dei conflitti” presentano un divario di 11,5 punti (99,1% vs. 87,6%), e la “gestione dei processi” un divario di 11,1 punti (95% vs. 83,9%), segno di aree in cui la complessità organizzativa non trova ancora un'adeguata corrispondenza di abilità.

Il “public speaking” evidenzia un divario di 10,5 punti (91% vs. 80,5%), mentre “coaching/mentoring” registra un gap di 10,2 punti (95,7% vs. 85,5%). La “gestione finanziaria e fundraising” si colloca a 9,4 punti di differenza (73,1% vs. 63,7%), attestando una carenza nelle dimensioni economico-gestionali. Sia la “creatività” sia i “metodi partecipativi” mostrano gap di 8,9 punti (100% vs. 91,1% e 98,4% vs. 89,5%), mentre la “gestione di situazioni inaspettate” evidenzia un divario di 8,4 punti (99,1% vs. 90,7%).

Questo profilo comparativo rivela come, sebbene le abilità relazionali godano di una piena corrispondenza tra importanza attribuita e padronanza percepita, le abilità più tecniche e di sistema (digitali, valutative, di ricerca e di gestione economico-organizzativa) rappresentano aree in cui è necessario rafforzare la formazione e il supporto, per colmare divari che arrivano fino a quasi 20 punti percentuali.

	Quanto lo youth worker dovrebbe possedere le abilità				Quanto lei possiede le abilità			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
<i>Ascolto attivo</i>	0	0	6,2	93,8	0,9	1,5	31,3	66,3
<i>Empatia</i>	0	0	12,7	87,3	0	0	30	70

<i>Creatività</i>	0	0	25,7	74,3	0,6	8,4	44	47,1
Coaching/mentoring	1,9	2,5	35,6	60,1	0,9	13,6	51,1	34,4
Gestione dei gruppi/facilitazione	0	0,9	11,1	87,9	0	6,2	46,4	47,4
Leadership democratica	0	2,5	30	67,5	0	5,9	64,4	29,7
Comunicazione interculturale/mediazione e gestione dei conflitti	0,9	0	19,8	79,3	0	12,4	52,6	35
Apprendimento dall'esperienza	0,9	0,6	18	80,5	0	4,6	38,7	56,7
Analisi e gestione delle informazioni	0,9	3,4	39,3	56,3	0,9	10,5	63,5	25,1
Gestione di situazioni inaspettate	0,9	0	18,9	80,2	0,9	8,4	46,1	44,6
Gestione dei processi	0	5	33,7	61,3	1,9	14,2	49,5	34,4
Tecniche di ricerca	0,9	22,6	44,6	31,9	1,9	36,8	47,1	14,2
Metodi partecipativi	0	1,5	20,4	78	0	10,5	51,1	38,4
Valutazione	0	8	36,8	55,1	2,5	20,7	54,8	22
Cooperazione / costruzione di partnership	0,9	0,6	35,3	63,2	0,9	15,2	45,8	38,1
<i>Analisi dei bisogni</i>	0	0	25,7	74,3	0	13,6	47,1	39,3
Public speaking	0	9	39,3	51,7	1,5	18	41,5	39
Gestione finanziaria, gestione e sviluppo delle risorse umane, fund raising	2,5	24,5	44	29,1	9,9	26,3	39,6	24,1
Utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione	0,9	9,6	44,9	44,6	0,6	28,2	45,5	25,7

Tab. 27 – Abilità attese e possedute dallo youth worker (%)

Per quanto concerne gli atteggiamenti, l'analisi evidenzia come la figura dello youth worker venga concepita innanzitutto come un facilitatore capace di instaurare relazioni di fiducia, di gestire in modo positivo i conflitti e di

mantenere uno stile di lavoro trasparente e flessibile, pronto a interrogarsi criticamente sulle proprie pratiche e a condividere “potere” e risorse all’interno dei gruppi giovanili. L’analisi delle percentuali aggregate delle risposte “abbastanza” e “molto” evidenzia, infatti, un consenso pressoché unanime sull’importanza che lo youth worker dimostri atteggiamenti di apertura culturale e sensibilità alla diversità, di disponibilità a mettersi in discussione, di accettazione del potenziale positivo del conflitto, di stabilità emotiva, di adattamento a situazioni nuove o impreviste, di trasparenza e di disponibilità alla condivisione delle risorse, tutte con unanimità di risposte favorevoli.

Subito sotto, ma con differenze minime, si collocano atteggiamenti come la curiosità e la consapevolezza di sé, entrambi al 99,4% di risposte “abbastanza” o “molto”, a conferma del fatto che la spinta esplorativa e l’autoregolazione emotiva sono considerate altrettanto fondamentali per operare in ambienti complessi e dinamici. Analoga percentuale (99,4%) riguarda la chiarezza sui propri valori e la capacità di essere costruttivi, mentre la fiducia e apertura alle opinioni altrui totalizza il 99,4% e la disponibilità a sperimentare arriva al 99,3%, lasciando intendere che pure il desiderio di innovare e di integrarsi con le prospettive altrui è vissuto come importante.

Con percentuali leggermente inferiori, ma comunque molto elevate, emergono la condivisione del potere (98,7%) e l’orientamento al bene comune (98,4%), due atteggiamenti che, pur rappresentando valori centrali, vengono selezionati nella modalità “molto” con minore intensità rispetto alle dimensioni di apertura e flessibilità.

Emerge così la figura di uno youth worker ideale riflessivo, aperto alla diversità e al cambiamento, capace di mantenere un equilibrio emotivo solido e al contempo predisposto alla condivisione di potere e risorse, con un forte orientamento al bene comune e alla costruzione di esperienze di apprendimento inclusive.

L’analisi comparativa tra l’importanza attribuita agli atteggiamenti e la loro effettiva presenza nei contesti operativi rivela che la più grande discrepanza riguarda la fiducia in se stessi, che il 96,9% degli youth worker considera “abbastanza” o “molto” importante, mentre viene mostrata soltanto dall’82% degli intervistati (con un divario di 14,9 punti). Subito dopo, l’“accettazione del potenziale positivo del conflitto” è ritenuta prioritaria dal 100% ma praticata solo dall’87,6% (con un divario di 12,4 punti), mentre la “stabilità emotiva” presenta uno scarto di 8,7 punti (100% vs. 91,3%).

Un ulteriore divario significativo emerge nella “consapevolezza di sé” (con un divario di 5,9 punti, 99,4% vs. 93,5%) e nella “condivisione del potere” (con uno scarto di 5,5 punti, 98,7% vs. 93,2%), a indicare difficoltà nel tradurre in pratica la capacità di auto-riflessione e di lavoro orizzontale. Minori, ma ancora presenti, sono i divari relativi a “chiarezza sui propri valori” (4,1 punti), “essere costruttivi” (3,7 punti), “adattamento a situazioni nuove o impreviste” (3,7 punti), “fiducia e apertura alle opinioni altrui” (3,7 punti) e “disponibilità a mettersi in discussione” (3,5 punti).

Gli atteggiamenti di “orientamento al bene comune”, di “apertura culturale e sensibilità alla diversità” e “curiosità” non presentano sostanziali discrepanze tra importanza e possesso, evidenziando una coerenza quasi perfetta.

Nel complesso questi risultati suggeriscono che, pur riconoscendo l'insieme di atteggiamenti riflessivi, inclusivi e partecipativi come imprescindibili per l'efficacia dell'azione educativa, gli youth worker identificano in sé stessi margini di miglioramento soprattutto in quegli atteggiamenti personali quali fiducia, stabilità emotiva e autoconsapevolezza che costituiscono le basi su cui fondare un intervento capace di trasformare i contrasti in opportunità di crescita e di costruire relazioni di reale empowerment con i giovani. Questo doppio sguardo, idealmente orientato al massimo livello di apertura e concretezza e realisticamente permeato di autocritica, apre quindi a riflessioni sull'importanza di percorsi di formazione e supervisione che non si limitino a trasmettere strumenti operativi, ma favoriscano anche il rafforzamento delle risorse interne dell'operatore, per ridurre progressivamente il divario tra dimensioni auspiccate ed effettivamente riscontrate nel quotidiano lavoro con le nuove generazioni.

	Quanto lo youth worker dovrebbe mostrare gli atteggiamenti				Quanto lei mostra gli atteggiamenti			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
<i>Disponibilità a mettersi in discussione</i>	0	0	20,1	79,9	0	3,4	49,8	46,7
<i>Apertura culturale e sensibilità alla diversità</i>	0	0	9,9	90,1	0	0	29,4	70,6
Disponibilità a sperimentare	0	0,6	17,3	82	0	1,9	37,8	60,4
Accettazione del potenziale positivo del conflitto	0	0	18,9	81,1	0,9	11,5	39,6	48
Condivisione del potere	0	1,2	33,7	65	0,6	6,2	53,6	39,6
Consapevolezza di sé	0	0,6	27,9	71,5	0	6,5	53,3	40,2
Stabilità emotiva	0	0	31,3	68,7	0	8,7	57,6	33,7
Orientamento al bene comune	0	1,5	17	81,4	0	1,5	30,3	68,1
Chiarezza sui propri valori	0,6	0	23,2	76,2	0	4,6	30,3	65
<i>Adattamento a situazioni nuove/impreviste</i>	0	0	16,1	83,9	0	3,7	40,9	55,4
Essere costruttivi	0	0,6	19,5	79,9	0	4,3	42,4	53,3

Disponibilità alla condivisione delle risorse	0	0	34,4	65,6	0	2,8	41,2	56
Curiosità	0	0,6	17	82,4	0	0	25,7	74,3
Fiducia in se stessi	0	3,1	31	65,9	0	18	52,9	29,1
Trasparenza	0	0	26,6	73,4	0	1,9	47,4	50,8
Fiducia e apertura alle opinioni altrui	0	0,6	20,1	79,3	0	4,3	47,1	48,6

Tab. 28 – Atteggiamenti auspicati e mostrati dallo youth worker (%)

Al fine di approfondire le priorità percepite dai partecipanti in merito al potenziamento delle risorse a disposizione dello youth worker, è stato richiesto di indicare gli aspetti ritenuti importanti per migliorare le condizioni di intervento e l'efficacia dello youth worker.

L'analisi aggregata delle risposte “abbastanza” e “molto” mette in luce, in cima alla graduatoria, la predisposizione di opportunità di formazione continua pertinenti, che totalizza un consenso del 96%, segno che gli youth worker vedono nella formazione continua il pilastro su cui costruire interventi sempre più efficaci e aderenti ai bisogni emergenti dei giovani. A brevissima distanza, con percentuali superiori al 95%, vi è anche la definizione di parametri minimi di retribuzione e la piena legittimazione dell'attività di chi lavora da anni in questo settore, evidenziando come il riconoscimento economico e il rispetto per l'esperienza maturata sul campo siano percepiti come elementi essenziali per il miglioramento delle condizioni di lavoro e per non disperdere professionalità qualificate.

Non meno rilevanti risultano la definizione di standard nazionali per i contratti di lavoro e la valorizzazione dell'esperienza sul campo degli youth worker più esperti (entrambe attestate intorno al 95%), così come il riconoscimento di percorsi formativi validi a livello regionale o nazionale e l'istituzione di un profilo professionale omogeneo a livello nazionale (entrambi intorno al 92%). Questi dati suggeriscono che, pur apprezzando l'autonomia di iniziative territoriali, gli operatori ambiscono a riferimenti condivisi che garantiscano uniformità di competenze, tutele contrattuali e standard, riducendo la frammentazione attualmente esistente tra le diverse realtà territoriali.

Al contrario, l'istituzione di un albo professionale e l'introduzione di un esame nazionale per l'accesso alla professione ottengono i giudizi meno entusiastici, collocandosi solamente al 66% e al 50% di consenso aggregato. Ciò indica una certa diffidenza verso strumenti percepiti come eccessivamente burocratici o formalizzati, che rischierebbero di allontanare la figura dalla dimensione operativa e relazionale che caratterizza l'azione sul campo.

Nel complesso, sembra emergere una preferenza per interventi capaci di coniugare riconoscimento economico, tutele contrattuali e sviluppo professio-

nale, pur mantenendo un grado di flessibilità organizzativa che non vincoli eccessivamente la creatività e la capacità di adattamento propria dello youth worker. Questo orientamento sottolinea come, per gli youth worker, il fulcro dell'efficacia risieda tanto nella qualità della formazione continua e delle condizioni di lavoro quanto nel riconoscimento sociale della propria professionalità.

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Definire un profilo professionale omogeneo nazionale attraverso una norma apposita	3,1	5,3	35,6	56
<i>Riconoscere l'attività professionale di chi lavora da tanti anni</i>	1,9	2,5	28,5	67,2
La valorizzazione dell'esperienza sul campo degli youth worker più esperti	0	5,3	31,9	62,8
Definire percorsi formativi validi a livello regionale o nazionale	1,5	6,8	23,2	68,4
Definire un esame nazionale standard per l'accesso alla professione	16,7	32,8	29,7	20,7
Definire standard nazionali per i contratti di lavoro	2,5	2,2	42,7	52,6
<i>Definire dei parametri minimi di retribuzione</i>	0,9	3,1	33,4	62,5
<i>Predisporre opportunità di formazione continua pertinenti</i>	0	4	21,4	74,6
Istituire un albo professionale dello youth worker	9,3	24,8	29,4	36,5

Tab. 29 – Importanza degli aspetti per migliorare efficacia e condizioni di intervento del youth worker (%)

Un'ultima domanda della sezione a risposta aperta ha chiesto di indicare cosa servirebbe per migliorare le condizioni di intervento e l'efficacia dello youth worker.

L'analisi delle risposte aperte evidenzia alcune categorie tematiche, tra le quali, in primo luogo, il desiderio condiviso di rafforzare la figura dello youth worker attraverso *riconoscimento, formazione, tutele contrattuali, regolamentazione e supporto organizzativo*. In primo luogo, molti intervistati mettono in luce l'urgenza di un riconoscimento ufficiale e di una definizione chiara del ruolo, perché “le realtà lavorative non sono coscienti di cosa significa essere uno youth worker” e “senza un riconoscimento ufficiale non c'è una normativa contrattuale”. In questa prospettiva si invocano misure quali “definire un profilo professionale omogeneo nazionale attraverso una norma apposita”, “una

legge quadro nazionale sulle politiche giovanili” e “l’istituzione di un albo professionale dello youth worker”, strumenti ritenuti utili per rompere la diffusa confusione con figure che operano nello stesso settore.

Parallelamente al tema della legittimazione istituzionale, emerge con forza la richiesta di *percorsi di formazione continua* riconosciuti a tutti i livelli, capaci di integrare competenze teoriche, metodologiche e pratiche. Si sottolinea la necessità di “percorsi formativi con certificazioni riconosciute a livello europeo” e “formazione continua su metodologie innovative”. A questo proposito, ricorrente è la richiesta di abbattere i costi d’accesso alla formazione, affinché “la possibilità di ricevere formazione di qualità” non implichi “sborsare capitali”.

Un altro grande tema riguarda le *condizioni contrattuali ed economiche*, ritenute allo stato attuale insufficienti per garantire continuità e motivazione. Molti operatori richiedono “parametri minimi di retribuzione, divisi per lavoro in ufficio e lavoro sul campo/in mobilità” e un “salario minimo stabilito nazionalmente”, perché “dopo anni di esperienza si abbandona questo lavoro perché non è sostenibile economicamente nel lungo termine”. Questo si accompagna alla richiesta di “istituzione di standard nazionali per i contratti di lavoro” e di “tutele contrattuali”, in modo da contrastare la precarietà che oggi fa dello youth worker “una figura sottopagata”.

Sul versante normativo e di policy, viene segnalata la necessità di un’*armonizzazione tra livello nazionale e regionale*: da un lato “leggi regionali che mettano a terra le linee guida nazionali”, dall’altro “momenti di confronto tra Stati Europei” per valorizzare le eterogenee declinazioni del mestiere. In questo ambito si richiedono più “momenti per condividere le differenze di applicazione della professione in ogni Stato Europeo” e una “maggiore connessione tra politiche giovanili locali e dimensione Europea”.

Numerose sono, infine, le richieste legate *al supporto organizzativo*: creazione di reti territoriali e collaborazioni stabili, “spazi strutturati di ascolto e partecipazione” nelle scuole e nei centri giovanili, nonché risorse adeguate. Si insiste sulla necessità di “garantire continuità a chi lavora in quest’ambito” e di introdurre servizi di “supervisione e sostegno” per prevenire il burnout in un lavoro che “richiede molta energia mentale”. Queste sollecitazioni rivelano una consapevolezza condivisa dell’importanza di coniugare professionalità e tutele affinché lo youth worker possa agire con efficacia, continuità e sostenibilità.

3.4 Formazione ricevuta sui temi dello youth work

Un’altra sezione del questionario ha approfondito la questione della formazione ricevuta sui temi dello youth work, valutando la partecipazione a percorsi formativi, gli enti organizzatori, le finalità, la durata, il grado di soddisfazione, i contenuti trattati e i punti di debolezza riscontrati. Emerge una figura che si forma soprattutto nel terzo settore, con percorsi formativi brevi e mirati, apprezzati, ma segnati da discontinuità e dal bisogno di maggiore coerenza.

L'analisi delle frequenze relative alla partecipazione a corsi di formazione specifici per youth worker evidenzia, anzitutto, una distribuzione che riflette sia una quota non trascurabile di operatori privi di alcuna formazione riconosciuta, sia una spiccata varietà di esperienze formative tra chi ha frequentato almeno un corso. Nel dettaglio il 31,3% degli intervistati dichiara di non aver mai seguito un percorso formativo (di almeno otto ore) dedicato a questa figura, a conferma di una porzione significativa di operatori che accede al ruolo senza un riferimento formale iniziale. Allo stesso tempo emerge che il 21,1% ha partecipato a un solo corso di formazione, il 18,3% a due o tre itinerari formativi, e un ulteriore 8% ha approfondito la propria preparazione con tre-cinque corsi, mentre la quota più alta, il 21,4%, dichiara di aver seguito più di cinque interventi formativi.

Questa eterogeneità nel livello di formazione indica che, sebbene oltre il 68% degli intervistati abbia avuto accesso ad almeno un'occasione strutturata di apprendimento, le esperienze di formazione variano sensibilmente. La presenza di un quinto del campione che ha frequentato un solo corso suggerisce una modalità di ingresso nel ruolo ancora piuttosto occasionale, mentre un'analogia quota di operatori (anch'essi intorno al 21%) testimonia un impegno formativo prolungato, avendo partecipato a più di cinque corsi.

Dal punto di vista della pianificazione di opportunità di formazione iniziale e continua per lo sviluppo professionale degli youth worker, questi dati evidenziano la necessità di modulare l'offerta formativa in funzione dei diversi livelli di esperienza: da un lato rafforzando le opportunità di formazione iniziale per il 31% di chi non ha mai ricevuto alcuna formazione, dall'altro progettando percorsi di formazione continua avanzata per chi ha già accumulato esperienza formativa.

Inoltre, la significativa quota di operatori con una formazione molto estesa sottolinea l'esistenza di un nucleo solido di professionisti, su cui fare leva per la creazione di reti di mentorship, al fine di ampliare in modo organico le opportunità di crescita per l'intera comunità degli youth worker.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	No	101	31,3	31,3	31,3
	<i>Sì, 1 corso</i>	68	21,1	21,1	52,3
	<i>Sì, 2-3 corsi</i>	59	18,3	18,3	70,6
	<i>Sì, 3-5 corsi</i>	26	8,0	8,0	78,6
	<i>Sì, più di 5 corsi</i>	69	21,4	21,4	100,0
	Totale	323	100,0	100,0	

Tab. 30 – Frequenza di partecipazione a corsi di formazione di almeno otto ore per youth worker

Per quanto concerne l'ente promotore dell'attività formativa più significativa sullo youth work, l'analisi delle risposte mette in luce una forte presenza del terzo settore come principale soggetto organizzatore: il 35,6% degli youth worker ha frequentato, infatti, percorsi promossi da enti del privato sociale, associazioni, ONG o altri soggetti del non profit. A seguire, con un'incidenza non trascurabile, compaiono le istituzioni e i programmi europei, che raccolgono il 27% delle segnalazioni, a testimoniare l'importanza delle opportunità di formazione offerte a livello sovranazionale e la capacità di questi strumenti di catalizzare interesse e partecipazione. L'Agenzia Italiana per la Gioventù emerge come ulteriore attore nel panorama formativo (indicata dal 17,1% degli intervistati).

Diversamente, gli enti locali (comuni, aree metropolitane e regioni) coprono soltanto il 6,8% delle preferenze, suggerendo che le offerte istituzionali, pur presenti, esercitano un ruolo minore rispetto alle reti associative e alle piattaforme europee.

La partecipazione a corsi accademici o professionalizzanti risulta marginale: soltanto l'1,4% ha citato l'Università e lo 0,9% i centri di formazione professionale come promotori della propria esperienza più significativa. Allo stesso modo, il Ministero per lo Sport e i Giovani raccoglie l'1,4% delle preferenze. Infine, un ulteriore 9,9% delle risposte valide si colloca nella categoria "altro", a suggerire l'esistenza di soggetti (ad esempio, fondazioni, reti informali o iniziative indipendenti) che, pur non rientrando nelle voci principali, hanno offerto percorsi formativi di rilievo per una parte degli youth worker.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	<i>Enti privato sociale, associazioni, ong, enti terzo settore</i>	79	24,5	35,6	35,6
	Enti locali (comuni, province e regioni)	15	4,6	6,8	42,3
	Centri di formazione professionale	2	0,6	0,9	43,2
	Università	3	0,9	1,4	44,6
	<i>Agenzia Italiana per la Gioventù</i>	38	11,8	17,1	61,7
	<i>Istituzioni/programmi europei</i>	60	18,6	27,0	88,7
	Ministero per lo Sport e i Giovani	3	0,9	1,4	90,1
	Altro	22	6,8	9,9	100,0
	Totale	222	68,7	100,0	
Mancante	Sistema	101	31,3		
Totale		323	100,0		

Tab. 31 – Ente promotore dell'attività formativa più significativa sullo youth work

L'analisi delle risposte a una domanda a risposta multipla rivela come la formazione più significativa frequentata dagli youth worker abbia avuto, nella gran parte dei casi, un impatto rilevante soprattutto sul piano delle competenze professionali e dell'efficacia operativa. Infatti, due terzi dei partecipanti (67,6% dei casi) segnalano un arricchimento delle proprie capacità professionali e quasi la stessa quota (65,8%) attribuisce maggiore efficacia al proprio lavoro e un innalzamento della qualità delle prestazioni.

Non meno significativa è la dimensione riflessiva sul ruolo svolto: il 63,9% dei soggetti riconosce nella formazione un'occasione di "arricchimento della riflessione sulla figura dello youth worker".

Una quota ulteriore, pari al 39,7% dei casi, riferisce un miglioramento delle relazioni con colleghi e utenti, il 27,4% indica un incremento della qualità del servizio reso e il 26% una migliore organizzazione interna del lavoro o dell'intervento. Questi risultati indicano che, accanto ai benefici individuali, la formazione svolge un ruolo cruciale nel rafforzare le dinamiche di équipe e nell'ottimizzare i processi organizzativi, due condizioni indispensabili per garantire continuità e coerenza agli interventi sul territorio. Più contenuta, ma pur sempre significativa, è l'incidenza del benessere complessivo e del piacere

personale derivanti dalla formazione (24,7%), mentre solo l'11,9% dei casi riconosce un diretto effetto in termini di avanzamento di carriera.

Emerge così un quadro articolato, che mostra come la formazione consenta di potenziare in modo consistente le competenze tecniche, riflessive e relazionali, garantendo al contempo un ritorno positivo sulla qualità dell'intervento con i giovani, benché permanga margine per sostenere la crescita professionale in senso più strategico, così come il benessere degli youth worker.

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Esiti formazione	Avanzamento di carriera	26	3,4	11,9
	<i>Maggiore efficacia sul lavoro, migliore qualità delle prestazioni</i>	144	19,0	65,8
	Minore stress, minore fatica	16	2,1	7,3
	Migliori relazioni con gli altri (colleghi, superiori, utenti, ecc.)	87	11,5	39,7
	Benessere complessivo, piacere personale	54	7,1	24,7
	Ho imparato cose interessanti, ma poco utili sul lavoro	23	3,0	10,5
	<i>Arricchimento delle capacità professionali</i>	148	19,5	67,6
	Migliore organizzazione interna del lavoro/intervento	57	7,5	26,0
	Incremento della qualità del servizio reso	60	7,9	27,4
	<i>Arricchimento della riflessione sulla figura dello youth worker</i>	140	18,5	63,9
	Nessuna ricaduta tangibile, nessun effetto positivo	3	0,4	1,4
Totale		758	100,0	346,1

Tab. 32 – Esiti dell'attività formativa più significativa sullo youth work

L'analisi della durata dell'opportunità formativa ritenuta più significativa evidenzia come la maggioranza degli operatori abbia partecipato a percorsi di durata medio-breve, concentrati tra le 5 e le 60 ore complessive. In particolare, il segmento più consistente, pari al 35,6% dei casi, segnala corsi della durata compresa tra 21 e 40 ore, un arco temporale che potrebbe in effetti offrire un equilibrio tra approfondimento delle metodologie e sostenibilità in termini di impegno lavorativo. Ad esso segue la fascia 5–20 ore, indicata dal 32% degli

intervistati, segno che per una quota rilevante di youth worker anche moduli di una o due giornate risultano “significativi”, probabilmente perché focalizzati su temi operativi e spendibili sul campo.

Di seguito, si collocano i corsi di 41–60 ore (23,4%), percorso che coincide spesso con cicli strutturati in più incontri settimanali o con workshop intensivi di più giornate. Complessivamente, dunque, quasi il 91% degli operatori indica esperienze formative di lunghezza compresa tra 5 e 60 ore, a conferma dell'esistenza di una modalità temporale in cui l'approfondimento teorico-pratico e la fruibilità in chiave lavorativa trovano il miglior compromesso.

Al di fuori di questa fascia centrale si osserva invece un ridotto ricorso a percorsi molto brevi o molto lunghi: solo il 2,3% degli intervistati ha indicato come più significativa un'attività brevissima, di meno di cinque ore, probabilmente corrispondente a webinar o incontri introduttivi. Allo stesso modo, le esperienze formative di lunga durata (oltre le 60 ore complessive) sono state segnalate dal 10,8% dei soggetti: nello specifico il 1,8% ha frequentato corsi tra 60 e 150 ore, il 5,4% tra 150 e 500 ore e il 3,6% addirittura oltre le 500 ore. Questi dati suggeriscono che percorsi di livello avanzato o accademico coinvolgono una minoranza di youth worker, verosimilmente coloro che hanno cercato una qualifica più strutturata o un approfondimento specialistico.

Nel loro insieme, questi risultati delineano un panorama in cui la formazione sullo youth work viene prevalentemente declinata in corsi di durata contenuta o medio-breve, capaci di coniugare contenuti operativi e flessibilità di fruizione, mentre le offerte più intensive restano, per scelta o per vincoli organizzativi, una nicchia ristretta. Questa distribuzione temporale indica la necessità di programmare offerte formative modulari, che permettano di costruire progressivamente competenze avanzate partendo da una base facilmente accessibile a tutti gli youth worker.

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
durata formazioni	Meno di 5 ore	5	2,2	2,3
	5-20 ore	71	30,7	32,0
	21-40 ore	79	34,2	35,6
	41-60 ore	52	22,5	23,4
	60-150 ore	4	1,7	1,8
	150-500 ore	12	5,2	5,4
	Oltre 500 ore	8	3,5	3,6
Totale		231	100,0	104,1

Tab. 33 – Durata dell'attività formativa più significativa sullo youth work

La valutazione dell'esperienza formativa più significativa nello youth work evidenzia un elevato grado di soddisfazione tra coloro che hanno effettivamente risposto: il 92,8% degli intervenuti si dichiara “abbastanza” o “molto” soddisfatto, mentre appena il 7,2% esprime un livello “poco” soddisfacente. Questo profilo suggerisce che nove partecipanti su dieci riconoscono un concreto valore aggiunto ai contenuti, alle metodologie e agli strumenti presentati durante il percorso formativo, segno di un'offerta generalmente adeguata alle esigenze professionali. Il fatto che oltre il 90% dei fruitori giudichi positivamente l'esperienza indica, altresì, una diffusa percezione di soddisfazione.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Per nulla	0	0	0	0
	Poco	16	5,0	7,2	7,2
	<i>Abbastanza</i>	121	37,5	54,5	61,7
	<i>Molto</i>	85	26,3	38,3	100,0
	Totale	222	68,7	100,0	
Mancante	Sistema	101	31,3		
Totale		323	100,0		

Tab. 34 – Grado di soddisfazione e motivazioni relative all'attività formativa più significativa sullo youth work

Con un'ulteriore domanda è stato chiesto di indicare le motivazioni che sottendono il giudizio offerto in relazione al percorso formativo. Le risposte fornite si articolano in diverse direttrici tematiche, a cominciare dall'apprezzamento per *l'acquisizione di strumenti concreti e metodologie operative*: molti youth worker hanno sottolineato che “sono state trasmesse conoscenze e strumenti utili” e che si è trattato di una “formazione molto mirata su temi e strumenti di lavoro specifici”, apprezzando soprattutto la possibilità di integrare questi contenuti nell'esperienza sul campo. Intrecciata a questa dimensione di praticità, emerge con forza l'importanza del networking e dello scambio tra pari: come racconta un intervistato, “la partecipazione al training è fondamentale sia per l'acquisizione di nuove competenze che per la possibilità di networking” e l'esperienza è stata spesso descritta come un’“occasione per la possibilità di networking e scambio di esperienze con altri youth worker”, apprezzando la possibilità di ampliare la propria rete professionale.

Accanto alla cura degli aspetti tecnici, diverse risposte hanno evidenziato un *approfondimento riflessivo sul senso e sul ruolo dello youth worker*, indicando di aver “imparato la visione a 360°” e di aver partecipato ad attività che offrivano “riflessioni sul significato e ruolo dello youth worker, strumenti e meto-

dologie per comprendere i principi dell'educazione non formale". Ciò ha alimentato, in definitiva, un riconoscimento più consapevole della metodologia dello youth work.

Un ulteriore filone tematico riguarda la *crescita personale e professionale*: numerosi operatori hanno raccontato di essersi "arricchiti a livello personale e professionale" grazie a competenze sviluppate nella gestione di gruppi interculturali, nella leadership e nell'innovazione degli approcci educativi, mentre altri hanno colto come il percorso abbia consentito di "capire che il [...] lavoro degli ultimi anni si inquadra perfettamente nell'ambito dello youth worker".

Molti hanno inoltre tratto beneficio da *esperienze internazionali*: tale dimensione è stata definita "utilissima perché ho ampliato le mie conoscenze sul tema e queste hanno avuto una ricaduta tangibile" al ritorno sul territorio e l'opportunità di esplorare "diverse realtà europee, operanti in contesti sociali, culturali ed economici molto diversi dal mio" ha offerto spunti innovativi.

L'*apprendimento dall'esperienza* è stato segnalato come un altro punto chiave: chi ha seguito corsi residenziali basati su tale approccio ha apprezzato che "oltre ad apprendere la base teorica si sviluppano competenze emotive che non si possono acquisire con un esame", mentre la "metodologia non formale di facilitazione" è stata riconosciuta come in grado di restituire esiti concreti e un reale coinvolgimento dei partecipanti.

Una domanda ha approfondito i temi trattati nell'attività di formazione più significativa frequentata. L'analisi delle risposte a tale domanda evidenzia una forte centralità degli aspetti pedagogici e metodologici legati all'educazione non formale e al lavoro diretto con i giovani.

In particolare, i "metodi dell'educazione non formale" sono stati indicati dal 72,5% degli intervistati, seguiti dalle "teorie dell'apprendimento nel contesto non formale" (57,2%) e dalle "dinamiche di gruppo giovanili" (55%). Ciò riflette una consapevolezza diffusa dell'importanza di padroneggiare strumenti partecipativi e modalità di facilitazione che pongano il giovane al centro dell'animazione socio-educativa. Accanto a questi ambiti, oltre la metà dei partecipanti (51,4%) ha ricevuto formazione sulle "condizioni, problemi e bisogni giovanili", confermando la rilevanza di un inquadramento attento al contesto socioculturale e alle sfide emergenti nel mondo giovanile.

Il ricorso diffuso a temi quali "project management" (40,5%) e "lavoro in rete" (42,3%) indica poi una crescente necessità di competenze organizzative e di coordinamento di progetti, nonché di costruzione di partnership ed ecosistemi territoriali. In misura leggermente inferiore, ma comunque significativa, sono poi segnalati i temi della "valutazione inclusiva" (31,1%) e delle "politiche giovanili" (33,3%).

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Temi della formazione	Condizione, problemi e bisogni giovanili	114	8,4	51,4
	Etica dell'animazione socio-educativa	69	5,1	31,1
	<i>Teorie dell'apprendimento nel contesto non formale</i>	127	9,3	57,2
	<i>Metodi dell'educazione non formale</i>	161	11,8	72,5
	<i>Dinamiche di gruppo giovanili</i>	122	9,0	55,0
	Orientamento educativo/professionale	40	2,9	18,0
	Teorie interculturali	50	3,7	22,5
	Background e dinamiche identitarie dei giovani	45	3,3	20,3
	Valutazione inclusiva	69	5,1	31,1
	Metodi di ricerca	22	1,6	9,9
	Metodi di apprendimento cooperativo (ad es. lavori in gruppo)	94	6,9	42,3
	Gestione e sviluppo organizzativo	55	4,0	24,8
	Politiche giovanili (locali, nazionali o europee)	74	5,4	33,3
	Project management (pianificazione, coordinamento e valutazione di progetti)	90	6,6	40,5
	Gestione delle risorse	43	3,2	19,4
	Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	11	0,8	5,0
	Comunicazione esterna e relazione con il pubblico	19	1,4	8,6
	Organizzazione e valutazione del lavoro	39	2,9	17,6
	Lavoro in rete	94	6,9	42,3
	Lingue straniere	21	1,5	9,5
	Altro	2	0,1	0,9
Totale		1361	100,0	613,1

Tab. 35 – Temi trattati nell'attività formativa più significativa sullo youth work

L'analisi dei punti di debolezza più frequentemente osservati dai partecipanti nelle attività formative sullo youth work restituisce due ordini di criticità

principali: da un lato, la necessità di ripensare l'articolazione temporale e metodologica dei percorsi formativi, assicurando continuità, equilibrio tra teoria e pratica e forte attinenza con le esperienze sul campo; dall'altro, l'urgenza di innalzare la qualità dei contenuti e di valorizzare il contributo attivo dei partecipanti, favorendo materiali stimolanti e docenti competenti per trasformare ogni sessione formativa in un'occasione di crescita professionale concreta.

L'analisi delle criticità evidenzia, infatti, in primo luogo un forte bisogno di maggiore integrazione tra i vari momenti formativi: la mancanza di continuità nell'azione formativa è stata osservata da quasi quattro youth worker su dieci (37,9%), mentre il divario tra le ore teoriche e quelle di esercitazione pratica emerge come un altro nodo cruciale, segnalato dal 33,2% dei partecipanti. A corroborare questa tendenza, il 34,6% riferisce un'insufficiente quantità di ore dedicate all'esercitazione, unitamente ad un 22,7% che lamenta invece un eccesso di teoria: questi dati suggeriscono una netta richiesta di percorsi formativi più bilanciati e orientati all'applicazione concreta delle conoscenze, per garantire un apprendimento efficace e immediatamente spendibile nel contesto operativo dello youth work.

Accanto a questi aspetti strutturali emergono anche osservazioni sul contenuto e sulla qualità delle risorse: il 28,4% degli intervistati ritiene che i materiali forniti siano banali o troppo semplificati, mentre il 17,5% giudica scadente la qualità del materiale didattico. Un ulteriore 25,1% mette in luce la scarsa correlazione tra quanto appreso e le reali problematiche che si incontrano sul campo. Infine, il 13,3% degli intervistati segnala docenti poco preparati sui temi trattati.

		Risposte		Percentuale di casi
		N	Percentuale	
Criticità della formazione	Contenuti troppo facili, banali	60	9,6	28,4
	Troppe ore di teoria	48	7,6	22,7
	Poche ore di teoria	16	2,5	7,6
	<i>Poche ore di esercitazione e di pratica</i>	73	11,6	34,6
	<i>Mancanza di continuità tra teoria ed esercitazione pratica</i>	70	11,1	33,2
	Docenti poco preparati sui contenuti	28	4,5	13,3
	Docenti che non sanno trasmettere le loro conoscenze, linguaggio troppo difficile	10	1,6	4,7
	Organizzazione troppo flessibile	13	2,1	6,2
	Organizzazione troppo rigida	19	3,0	9,0
	Scarsa qualità del materiale didattico fornito	37	5,9	17,5
	<i>Mancanza di continuità nell'azione formativa</i>	80	12,7	37,9
	Eccessivo impegno di tempo	11	1,8	5,2
	Mancanza di collegamento tra formazione e problemi professionali	53	8,4	25,1
	Formazione troppo centrata sul lavoro	3	0,5	1,4
	Troppa attenzione alle aspettative di formazione dei corsisti	9	1,4	4,3
	Poca attenzione alle aspettative di formazione dei corsisti	27	4,3	12,8
	Eccessiva importanza alle esperienze professionali dei corsisti	3	0,5	1,4

	Poca valorizzazione delle esperienze professionali dei corsisti	26	4,1	12,3
	Scarso coinvolgimento nella organizzazione delle attività di formazione	31	4,9	14,7
	Eccessivo coinvolgimento nella organizzazione delle attività di formazione	2	0,3	0,9
	Altro	9	1,4	4,3
Totale		628	100,0	297,6

Tab. 36 – Punti di debolezza più frequenti individuati nelle esperienze formative sullo youth work

3.5 Domanda di formazione sullo youth work

Un'ultima sezione del questionario ha approfondito la domanda di formazione sullo youth work, raccogliendo l'interesse verso specifici temi formativi, nonché eventuali suggerimenti a riguardo. Emerge una figura che chiede formazione continua su bisogni e identità giovanili, dinamiche di gruppo e background culturali e identitari.

L'analisi della domanda relativa ai temi auspicabili per un'attività di formazione continua evidenzia che l'interesse risulta particolarmente elevato per quelle aree che costituiscono il cuore dell'identità professionale dello youth worker. In cima alla graduatoria spicca la comprensione della condizione, dei problemi e dei bisogni giovanili, per la quale il 96,1% degli intervistati manifesta ("abbastanza" o "molto") desiderio di approfondimento, seguita a brevissima distanza dai metodi dell'educazione non formale (91,4%), dalle dinamiche di gruppo giovanili (93,7%) e dal background e dalle dinamiche identitarie dei giovani (93%). Questi dati confermano che le dimensioni relazionali e analitiche di base restano percepite come imprescindibili e urgenti per rispondere con efficacia alle sfide quotidiane. Subito dopo emerge un nucleo di temi considerati rilevanti, ma con un'intensità inferiore: le teorie dell'apprendimento nel contesto non formale (84,3%), le teorie interculturali (88,2%), le politiche giovanili locali, nazionali ed europee (89%), i metodi di apprendimento cooperativo (86,7%) e la valutazione inclusiva (86,6%). Ne deriva un'attenzione diffusa anche verso aspetti più sistemici e metodologici.

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
<i>Condizione, problemi e bisogni giovanili</i>	1,6	2,4	30,7	65,4
Etica dell'animazione socio-educativa	6,3	16,5	26	51,2
Teorie dell'apprendimento nel contesto non formale	3,9	11,8	25,2	59,1
<i>Metodi dell'educazione non formale</i>	3,9	4,7	21,3	70,1
<i>Dinamiche di gruppo giovanili</i>	3,9	2,4	33,9	59,8
Orientamento educativo/professionale	3,9	18,1	33,1	44,9
Teorie interculturali	1,6	10,2	31,5	56,7
Background e dinamiche identitarie dei giovani	1,6	5,5	33,9	59,1
Valutazione inclusiva	1,6	11,8	49,6	37
Metodi di ricerca	3,9	25,2	36,2	34,6
Metodi di apprendimento cooperativo (ad es. lavori in gruppo)	6,3	7,1	46,5	40,2
Gestione e sviluppo organizzativo	3,9	17,3	46,5	32,3
Politiche giovanili (locali, nazionali o europee)	1,6	9,4	33,9	55,1
Project management (pianificazione, coordinamento e valutazione di progetti)	6,3	12,6	32,3	48,8
Gestione delle risorse	8,7	16,5	32,3	42,5
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	5,5	21,3	40,2	33,1
Comunicazione esterna e relazione con il pubblico	6,3	26	37,8	29,9
Organizzazione e valutazione del lavoro	6,3	23,6	45,7	24,4
Lavoro in rete	8,7	21,3	37	33,1
Lingue straniere	4,7	20,5	41,7	33,1

Tab. 37 – Interesse all'aggiornamento sui temi proposti per lo youth work (%)

Un'ultima domanda a risposta aperta chiede di suggerire attività di formazione alle quali si parteciperebbe volentieri. Nel complesso, le risposte testimoniano un'elevata consapevolezza e una forte motivazione alle opportunità di formazione continua. I bisogni formativi espressi spaziano tra contenuti teorici, strumenti pratici e dimensioni relazionali, richiedendo percorsi articolati, riconosciuti e centrati sulle sfide educative contemporanee.

Le risposte aperte evidenziano una grande ricchezza di spunti e la possibilità di individuare alcune macro-categorie tematiche ricorrenti tra gli interessi espressi dagli youth worker. Una prima categoria riguarda la formazione sullo

youth work come professione, con particolare attenzione al riconoscimento del ruolo e allo sviluppo di competenze specifiche. Alcuni partecipanti esprimono il desiderio di partecipare a corsi che “definiscano chiaramente e valorizzino il ruolo dello youth worker”, distinguendolo da altre figure educative, mentre altri auspicano “percorsi formativi dedicati che uniformino le abilità e competenze necessarie alla figura dello youth worker”, anche con riferimento a possibili percorsi “riconosciuti per l’ottenimento dell’abilitazione al ruolo”.

Un secondo insieme di risposte si concentra sulla *formazione metodologica*, con una forte predilezione per approcci di tipo non formale. Sono qui citate attività legate all’“educazione non formale”, “tecniche di facilitazione”, “learning by doing” e “role play”, con richieste di workshop pratici, esperienziali e laboratori. C’è grande attenzione per la gestione dei gruppi, il lavoro in équipe e la comunicazione empatica, come emerge da frasi quali “formazione pratica con role-play, giochi di ruolo e simulazioni” oppure “laboratori sull’ascolto attivo e comunicazione empatica”. Un’ulteriore sfumatura in questa categoria riguarda l’uso dell’arte come strumento educativo, con suggerimenti che propongono “l’utilizzo dell’arte per la facilitazione” e “metodologie teatrali e artistiche per l’educazione”.

Una terza categoria riguarda la formazione su *tematiche sociali e giovanili* attuali, tra cui disagio, devianza, salute mentale e inclusione. Alcuni intervistati chiedono percorsi su “salute mentale dei giovani”, “disagio giovanile” o su “generi e sessualità tra i giovani”. Altri sottolineano la necessità di approfondire “background e dinamiche identitarie” e di costruire percorsi “di partecipazione inclusivi tra giovani italiani e stranieri”.

Molti youth worker dimostrano anche interesse per le *competenze digitali e l’innovazione tecnologica*, con proposte che vanno dall’uso dei social media (“comunicazione efficace utilizzando i social”), ai “videogame in ambito educativo”, alla “comunicazione politica” e all’uso dell’“intelligenza artificiale nello youth work”. Si segnala anche il desiderio di approfondimento dell’utilizzo di “strumenti digitali per il coinvolgimento dei giovani”.

Una quinta area tematica riguarda la formazione su *progettazione e policy*, con numerosi riferimenti a project management, fundraising, valutazione dell’impatto, mentoring e politiche giovanili. Le risposte sottolineano l’importanza di capire “come le politiche influenzano il lavoro quotidiano” e di sviluppare “competenze di advocacy e lobbying per i diritti dei giovani”.

In molte risposte è forte il desiderio di *fare rete e confrontarsi*, attraverso momenti di scambio tra pari, seminari, study visit e cicli formativi residenziali. Frasi come “formazioni che riuniscono gli youth worker italiani” o “scambio tra organizzazioni ed enti del territorio facilitato da questi ultimi” indicano un’esigenza di costruire comunità professionali e apprendere in modo orizzontale.

Infine, alcuni partecipanti pongono l’attenzione sulla *flessibilità e l’accessibilità della formazione*, richiedendo corsi “online e in presenza”, “formazioni ibride” o “attività accessibili” anche a chi, per motivi personali o logistici, ha

difficoltà a spostarsi. Alcuni menzionano l'importanza di “formazioni brevi su temi specifici” oppure di “attività cicliche di aggiornamento” che permettano una formazione continua e modulabile.

Capitolo 4

L'indagine qualitativa: le rappresentazioni dei testimoni privilegiati

Lavinia Bianchi, Veronica Riccardi¹

4.1 Introduzione

Il segmento qualitativo dell'indagine ha rappresentato una pista di ricerca essenziale per raccogliere punti di vista diversificati, offrendo uno spazio di confronto e riflessione collettiva. Ai partecipanti² è stata data la possibilità di condividere esperienze, opinioni e idee, restituendo una significativa pluralità di contributi. La scelta di coinvolgere testimoni privilegiati, con un'esperienza diretta e approfondita nel campo dello youth work, ha permesso di esplorare in profondità rappresentazioni, dinamiche e aree di miglioramento che caratterizzano la figura.

Nelle pagine che seguono, viene data la parola ai partecipanti dei focus group, i cui interventi sono riportati fedelmente. Gli estratti selezionati restituiscono una sintesi delle riflessioni più significative emerse nei focus group e sono articolati tematicamente per evidenziare in modo coerente i nuclei centrali dell'indagine.

In particolare, sono state identificate le seguenti aree tematiche:

- *L'istanza di riconoscimento della figura.* La figura dello youth worker, pur rivestendo un ruolo fondamentale nel supporto ai giovani, continua a soffrire di una mancanza di riconoscimento formale. Questo tema riflette la necessità di una maggiore visibilità, legittimazione e valorizzazione del lavoro svolto da queste figure, che spesso operano in contesti precari e in assenza di un pieno riconoscimento.
- *Sentendosi cerniera: ruolo e identità in trazione.* Gli youth worker si trovano

¹ Lavinia Bianchi è autrice dei paragrafi 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4; Veronica Riccardi è autrice dei paragrafi 4.5, 4.6, 4.7 e 4.8.

² Pur nella consapevolezza della conclamata problematicità del binarismo di genere e del maschile sovraesteso e nel posizionamento (e nella convinzione) che l'inclusione si costruisca -o si danneggi- anche attraverso il linguaggio, si è scelto di far riferimento alle indicazioni dell'Accademia della Crusca (20/03/2023) in merito alle proposte fonetiche e grammaticali: *È da escludere nella lingua giuridica l'uso di segni grafici che non abbiano una corrispondenza nel parlato, introdotti artificialmente per decisione minoritaria di singoli gruppi, per quanto ben intenzionati. Va dunque escluso tassativamente l'asterisco al posto delle desinenze dotate di valore morfologico ("Car* amic*", tutt* quell* che riceveranno questo messaggio..."). Lo stesso vale per lo scevò o schwa.* <https://accademiadellacrusca.it/it/contenuti/l-accademia-risponde-a-un-quesito-sulla-parit-di-genere-negli-atti-giudiziari-posto-dal-comitato-par/31174> (Ultima consultazione: 29/03/2026).

a gestire una tensione costante tra le aspettative e le richieste provenienti dai giovani e quelle provenienti dalle istituzioni, veicolate dalle politiche giovanili. La loro funzione di “cerniera” genera una continua negoziazione del ruolo, che deve essere adattato a contesti sociali e istituzionali diversificati e mutevoli.

- *Una figura glocale: dalle pratiche situate alla prospettiva europea.* La crescente internazionalizzazione delle politiche giovanili ha spinto gli youth worker a considerare le proprie pratiche all'interno di un contesto più ampio, che non si limita solo alla realtà locale, ma si estende alla dimensione europea. Le politiche giovanili europee e i programmi internazionali aprono così importanti opportunità e prospettive transnazionali.
- *Formazione ricevuta e domandata.* Gli youth worker esprimono una forte necessità di una formazione che tenga insieme dimensione teorica e pratica. La formazione, infatti, deve rispondere alle esigenze quotidiane e alle sfide che gli operatori affrontano sul campo, ma allo stesso tempo deve essere supportata da un solido quadro teorico che permetta di comprendere e affrontare le dinamiche educative, sociali, culturali e psicologiche che caratterizzano il lavoro con i giovani.
- *Apocalittici o integrati: dalla “cittadinanza virtuale” della rete al rischio isolamento.* Il ruolo crescente delle tecnologie digitali nel lavoro con i giovani è un tema ampiamente discusso. Se da un lato il digitale offre opportunità di inclusione e partecipazione, dall'altro sussiste il rischio che i giovani possano vivere una “cittadinanza virtuale” non pienamente consapevole.
- *Strategie innovative.* Vengono suggerite innovazioni che fanno riferimento alla creazione di spazi di scambio, all'utilizzo strategico delle tecnologie, all'integrazione nei contesti educativi, al monitoraggio dell'impatto e potenziamento del networking internazionale per rafforzare il ruolo e l'efficacia degli youth worker.
- *Sfide e prospettive future.* Le sfide future dello youth work sono numerose e riguardano non solo il riconoscimento della figura, ma anche la capacità di adattarsi alle nuove esigenze dei giovani in un mondo in continua evoluzione. La necessità di modificare costantemente gli approcci educativi, di sperimentare nuovi strumenti, di rafforzare la collaborazione tra attori locali e internazionali sono solo alcune delle sfide che gli youth worker si troveranno ad affrontare nel prossimo futuro.

Questi contenitori tematici, tra loro interagenti, delineano un quadro complesso del lavoro dello youth worker, che si sviluppa tra le necessità pratiche quotidiane e le sfide strutturali.

Di seguito la tabella di sintesi dei temi emersi con i relativi codici.

1. <i>L'istanza di riconoscimento della figura</i> • Mancanza di riconoscimento giuridico. • Precarietà contrattuale e lavorativa. • Invisibilità sociale della figura. • Esigenza di omogeneità territoriale. • Valorizzazione sociale e culturale dello youth worker. • Timore di irrigidimento del ruolo in seguito ad un riconoscimento formale.
2. <i>Sentendosi cerniera: ruolo e identità in trazione</i> • Mediazione tra giovani e istituzioni. • Adattabilità a contesti mutevoli. • Ruolo di empowerment dei giovani. • Relazioni in équipe multidisciplinari. • Ambiguità nella definizione del ruolo. • Approccio sistemico e olistico.
3. <i>Una figura globale: dalle pratiche situate alla prospettiva europea</i> • Creazione di reti transnazionali. • Inserimento in politiche giovanili europee. • Opportunità di mobilità e formazione internazionale. • Condivisione di buone pratiche tra contesti differenti. • Standard europei per le competenze. • Integrazione tra pratiche locali e dimensioni globali.
4. <i>Formazione ricevuta e domandata</i> • Necessità di tenere insieme riflessione e pratica. • Competenze trasversali e interdisciplinari. • Necessità di una formazione continua e modulare. • Uniformità nazionale e adattamento ai contesti locali. • Riconoscimento delle competenze pregresse. • Valorizzazione dell'educazione non formale e della dimensione interculturale.
5. <i>Apocalittici o integrati: dalla "cittadinanza virtuale" della rete al rischio isolamento</i> • Utilizzo strategico del digitale per raggiungere i giovani. • Creazione di spazi virtuali inclusivi. • Gamification e apprendimento digitale. • Promozione di un uso consapevole della tecnologia nel pubblico giovanile. • Sviluppo di strumenti innovativi (mappe interattive, piattaforme). • Necessità di bilanciare attività digitali e tradizionali.
6. <i>Strategie innovative</i> • Creazione di spazi permanenti per il lavoro giovanile. • Tutorato intergenerazionale (relazione YW senior-junior). • Integrazione dello youth work nei contesti scolastici. • Monitoraggio dell'impatto delle politiche giovanili. • Networking internazionale e collaborazioni università-terzo settore.

7. *Sfide e prospettive future*

- Accoglienza e promozione di giovani con background migratorio.
- Riconfigurazione degli spazi di aggregazione giovanile.
- Bilanciamento tra digitale e social media.
- Intervento precoce sulle lacune educative.
- Approccio globale e comunitario.
- Promozione di relazioni significative per superare l'isolamento.

Tab. 1 – Temi emersi dall'indagine qualitativa

4.2 L'istanza di riconoscimento della figura

L'istanza del riconoscimento formale dello youth worker emerge come nodo cruciale nella testimonianza dei partecipanti ai focus group, delineando un quadro complesso e stratificato che evidenzia i benefici, le criticità e le prospettive di sviluppo di questa figura.

La tematica del riconoscimento si caratterizza per urgenza e consapevolezza e non è però immune da ambivalenze semantiche e di significato; dal riconoscimento giuridico alla traduzione del nome, i testimoni privilegiati danno conto di una situazione di sospensione e precarietà che ha spesso forti ricadute materiali.

Le esperienze regionali delle realtà di settore affini e complementari restituiscono una immagine di servizi ed esperienze progettati e distribuiti a “macchie di leopardo” per quantità e caratterizzazione: rilevare eventuali inquadramenti contrattuali, tipologia di nomina, presenze e assenze di supporti di rete volti all'educazione di differenti età e condizioni di vita, viene sentito come una necessità urgente e prioritaria. I testimoni privilegiati individuano il bisogno di organicità e omogeneità come primo e imprescindibile passo verso il riconoscimento formale, soprattutto alla luce di una opportuna visione di sistema: la figura dello youth worker, senza un riconoscimento, infatti, rischia di rimanere invisibile nella rete di rapporti tra enti e attori.

La prima questione evidenziata da molti testimoni privilegiati con preoccupazione è quella relativa a un sentimento di precarietà dello youth worker, svalutato contrattualmente, impossibilitato ad aspirare a una progettualità a lungo termine: *“Questo vuol dire che i nostri contratti sono molto fatiscenti, più si scende a sud più la precarietà del lavoro e lo stipendio diventano problematiche. È una situazione abbastanza delicata, spesso ci vedono come dei tappabuchi, non siamo considerati fondamentali, lo facciamo per passione, non ci viene riconosciuta una vera professionalità. Quindi, per quanto riguarda il riconoscimento, occorre certamente l'avvio di protocolli o di leggi, o meglio [...] proposte di legge”* (FG n.3).

Su questo aspetto, un testimone privilegiato aggiunge: *“Anche dal punto di vista del trattamento economico dell'eventuale contratto che viene fatto: chi, come,*

dove e quando. Occorre decidere se fare un contratto collettivo per la retribuzione, come inquadrare eventualmente questo lavoratore" (FG n. 2).

È interessante osservare come la mancanza di continuità lavorativa rappresenti un forte deterrente anche per le categorie più vulnerabilizzate; quasi come se l'attività di youth worker finisse per configurarsi come un privilegio accessibile soprattutto a chi può permettersi di considerarla un "lavoretto", affiancandola ad altri contratti o fonti di reddito:

"Penso che ci sia il bisogno di una sostenibilità anche economica, di avere uno stipendio, tipo aiutare a fare un lavoro di qualità che può anche permettere a persone che vengono da background meno privilegiati di fare questo lavoro" (FG n. 2).

La persistenza di una scarsa continuità lavorativa rappresenta una criticità cruciale, che limita la possibilità di garantire interventi stabili, di qualità e realmente trasformativi: *"Quando il progetto è finito, tutti si ritrovano di nuovo a casa, non viene garantita una continuità lavorativa. [...] L'assenza di continuità è una criticità"* (FG n. 1).

In effetti, la dimensione della compresenza di diverse tipologie di contratto appare come rilevante: *"Perché il riconoscimento, anche a livello comunitario, del tuo lavoro è molto importante per la motivazione. Io vedo, però, tante persone, tanti ragazzi, che smettono di fare il nostro lavoro. Iniziano a fare un solo lavoro, ma poi smettono di farlo, in primis la discontinuità. Quest'ultima crea danni... Anche negli operatori, io ho tanti colleghi che lavorano su otto progetti. Io ho 45 anni, lavoro su quattro progetti, faccio molta fatica a campare"* (FG n. 1).

La dimensione di servizio e gratuità, in alcuni contesti è evidente, non senza ricadute simboliche e materiali; esternazioni molto ricorrenti come "lavoretto", "scrivi un progettino", "lo fai per passione" non sono neutrali e, dal punto di vista pedagogico, predispongono a una superficialità che mal si sposa con la responsabilità educativa che questa figura professionale ha: *"Racconto di un nostro youth worker; alla fine del percorso progettuale gli abbiamo chiesto se, secondo lui, riconoscessero il valore del lavoro che facevamo a livello territoriale [...]. A livello europeo, forse, siamo gli unici che lavorano con il programma diffuso ... lui ci guarda e ci dice che probabilmente non ce lo riconoscono perché lo facciamo gratuitamente"* (FG n. 4).

La mancanza di un riconoscimento formale genera una condizione liminale, segnata da collocazioni professionali spesso intuitive, temporanee e poco tutelate. In questo quadro, anche la costituzione di gruppi di lavoro orientati alla progettazione integrata e la partecipazione a bandi pubblici diventano processi complessi e disomogenei; ciò produce, al contempo, forme di riconoscimento generalizzate ed emergenziali, prive della stabilità necessaria a valorizzare realmente il ruolo dello youth worker; un riconoscimento (per così dire) "di facciata" che potrebbe portare a ulteriori confusioni e ambivalenze: *"Un riconoscimento ci vuole perché, in qualche modo, è un lavoro importantissimo che i nostri territori devono riconoscere e valorizzare. Senza il riconoscimento, probabilmente, le politiche giovanili in Italia non avrebbero mai gambe, stampe, per dotazioni finanziarie più sostenibili per i bisogni dei territori. Quindi dal punto*

di vista strategico penso che il riconoscimento sia importante, dal punto di vista concreto questo potrebbe portare a dei problemi per cui il riconoscimento stesso dovrebbe aprirsi anche a youth worker "junior", che potrebbero avere già un ruolo nei bandi piuttosto che nelle richieste che poi le istituzioni fanno al terzo settore, piuttosto che anche ASL, a sé stessi o alle figure professionali di riferimento. Il riconoscimento della figura professionale è necessario ma non escludente" (FG n. 2).

Viene espresso però anche il timore che il riconoscimento possa irrigidire la figura e limitarne l'adattabilità ai diversi contesti, rischiando di appiattirla e ridurne il valore intrinseco: *"Riconoscere una figura che lo faccia [il lavoro con i giovani], probabilmente, può supportare e valorizzare questo percorso. [...] Se poi diventa una figura appiattita che rimane inclusa in un solo titolo, perde parte del suo valore" (FG n. 2).*

Un altro partecipante aggiunge: *"Serve il riconoscimento formale, l'ho visto in tutti questi anni, lavorando nel campo dei servizi, io vengo dal settore pubblico e quindi siamo erogatori di servizi sul territorio. Ora è chiaro che la domanda critica, quando vai a mettere un bando relativo ad un posto per operatore, che tipo di operatore mettiamo? [...] Come valutiamo il suo curriculum?" (FG n. 1).*

E, ancora, la precarietà e la discontinuità hanno conseguenze evidenti in termini di motivazione: *"Prima di tutto a livello proprio professionale, una migliore e una maggiore motivazione. Perché il riconoscimento, anche a livello comunitario, del tuo lavoro è molto importante per la motivazione. Io vedo, però, tante persone, tanti ragazzi, che smettono di fare il nostro lavoro. Iniziano a fare un solo lavoro, ma poi smettono di farlo, per le cause che ricordavi prima tu, in primis la discontinuità" (FG n. 1).*

I testimoni privilegiati aspirano a un processo di convalida onesto, partecipato e coerente con bisogni e prospettive, dimostrando consapevolezza politica e un chiaro posizionamento socioculturale, richiedono un intervento strutturato e una presa in carico integrata da parte delle istituzioni: *"Io penso che sia necessario inquadrare la figura nell'ambito delle politiche giovanili [...]. Perché se noi vogliamo collocare questa figura, la dobbiamo collocare in un quadro di piena stabilità e continuità di prospettive, perché in assenza di questo non si trovano risorse disponibili, senno' va a farlo nel tempo libero, per passione. Però, il tempo libero finisce nel momento in cui si diventa grande, si perde la passione, finisce nel momento in cui ti rendi conto che sei solo a lavorare al servizio dei giovani e che la comunità, le istituzioni, non si curano dei giovani ... né del lavoro che tu fai, che non vale niente, stai impiegando la tua passione nel fare un qualcosa non ti viene riconosciuto, che non porta a nulla. Noi lo guardiamo nel quadro delle politiche integrate, noi ci rendiamo conto che sulle politiche dell'istruzione, della formazione e delle politiche attive del lavoro manca un impegno reale da parte delle istituzioni" (FG n. 1).*

L'azione dello youth worker rappresenta una risorsa fondamentale per il supporto ai giovani, ma il suo sviluppo richiede un impegno congiunto di istituzioni, enti formativi e operatori del settore per creare una figura professionale stabile, riconosciuta e adeguatamente valorizzata.

Un ulteriore aspetto significativo è rappresentato dalla forte criticità legata alla difficoltà di implementare questo riconoscimento in maniera uniforme: *“Io sto a Vicenza, in Veneto, non abbiamo un riconoscimento formale, no? Abbiamo cercato di portarlo avanti con la Regione Veneto, non ci siamo riusciti. Questo è stato un percorso durato un anno e mezzo”* (FG n. 1). Questa testimonianza riflette le disomogeneità territoriali e i limiti di una regolamentazione frammentata.

Un altro elemento di riflessione è il riconoscimento non solo a livello economico o politico, ma soprattutto sociale, per rendere la figura dello youth worker più comprensibile e valorizzata agli occhi della comunità: *“La risposta alla prima domanda è, ovviamente, sì. [...] Non basta solo [un riconoscimento] politico, non basta solo quello economico, è necessario anche e soprattutto quello sociale”* (FG n. 2).

Questa visibilità sociale è considerata come un mezzo sostanziale per dare credibilità al ruolo dello youth worker e per permettere una migliore interlocazione con altri professionisti nei servizi e nei progetti: *“Per poterlo fare, [credo] si debba spostare un po', anche, il focus non sugli youth worker ma su chi lavora con loro, affinché si riesca a dare credibilità agli youth worker”* (FG n. 2).

D'altra parte, il termine stesso “youth worker” può rappresentare una barriera comunicativa, poiché non è sempre immediatamente comprensibile per un pubblico esterno: *“La definizione del nome animatore, youth worker, come arriva al terzo estraneo? [...] Bisogna riconoscere questa professione che svolge un lavoro fondamentale e che ha criticità serie e, particolare importanza, deve essere riconosciuta anche dal punto di vista del trattamento economico dell'eventuale contratto che viene fatto”* (FG n. 2).

Infine, si evidenzia che il riconoscimento formale non debba limitarsi a un semplice inquadramento normativo, ma debba anche rispondere a un bisogno morale e di legittimazione professionale: *“Lo youth worker sarà sempre applicato, dal mio personalissimo punto di vista, al terzo settore, ma c'è la necessità di un riconoscimento più morale che economico. [...] Questo tema apre delle riflessioni”* (FG n. 2).

Dai focus group emerge, pertanto, un quadro articolato ma coerente: il riconoscimento professionale, sociale, economico e giuridico dello youth worker è considerato indispensabile per dare solidità e continuità al lavoro con i giovani.

Allo stesso tempo, il riconoscimento è visto come uno strumento per migliorare anche il supporto ai giovani: *“Pensando in generale al supporto dei giovani e al lavoro con i giovani è sempre più importante che ci siano più figure, oltre a quelle scolastiche, che si prendano cura dei percorsi educativi o, comunque, di accompagnamento dei giovani”* (FG n. 2).

Ecco allora che la necessità di una visione strategica e integrata emerge chiaramente: *“C'è bisogno di attivare il sistema educativo, c'è bisogno di capire chi accompagna realmente questi giovani, dove trovare le risorse per creare una stabilità lavorativa”* (FG n. 1). Si delinea la necessità di un approccio sistemico che veda lo youth worker come parte di una rete più ampia di supporto ai giovani.

Un tema ricorrente è la necessità di evitare una categorizzazione eccessivamente rigida dello youth worker, mantenendone la flessibilità operativa: *“Non chiamiamola soltanto educativa perché, sennò, la spostiamo dentro l'ordine degli educatori e ci chiudiamo la possibilità di avere una figura polivalente dentro la quale possono operare diverse figure”* (FG n. 1).

La mancanza di stabilità lavorativa e di valorizzazione delle competenze rischia di ridurre il coinvolgimento di molti youth worker, con conseguenti effetti negativi sulla continuità del servizio.

Alcuni partecipanti hanno espresso timori legati al rischio di “irrigidimento” che un riconoscimento formale potrebbe comportare: *“Sì, penso che la professione dello youth worker animatore socio-educativo debba essere, in qualche modo, riconosciuta. La preoccupazione sul come debba essere riconosciuta, che condivido in questa sede, è legata all'importante aspetto dell'informalità dei contesti in cui il youth worker si svolge”* (FG n. 2). La criticità segnalata è, in questo caso, legata al fatto che una formalizzazione troppo rigida possa limitare l'approccio flessibile e aperto che caratterizza questa figura.

Un altro aspetto dirimente del riconoscimento è la valorizzazione della specifica capacità dello youth worker di intercettare e coinvolgere i giovani, anche quelli più difficili da raggiungere: *“L'obiettivo dello youth worker dovrebbe essere quello di conoscere il modo per intercettare, avvicinare, questa tipologia di giovane. Dove lo vado a prendere, lo vado a prendere al bar, lo vado a prendere a casa, gli citofono, cosa faccio allora?”* (FG n. 1). Questa testimonianza evidenzia il ruolo dello youth worker come insostituibile mediatore tra giovani e istituzioni, soprattutto nel caso di coloro che rischiano di essere esclusi dal sistema di istruzione formale.

A livello europeo, il terzo settore si presenta come un contesto ideale per la figura dello youth worker: *“Il mondo del terzo settore, soprattutto a livello europeo, è l'ambiente da cui prende vita la figura del youth worker. Per questo motivo ritengo necessaria una formazione europea e una condivisione europea di tematiche”* (FG n. 1).

Infine, emerge l'importanza della collaborazione tra attori diversi, inclusi gli stakeholder educativi e istituzionali: *“Questa continuità di collaborazione con stakeholder dell'educazione formale come l'università, cioè far sì che non si lavori sempre a compartimenti stagni, è cruciale per valorizzare il lavoro degli youth worker”* (FG n. 2).

Nel suo complesso, il riconoscimento dello youth worker è ritenuto come una necessità non solo formale, ma anche culturale e politica. Questa figura deve essere valorizzata per il suo contributo fondamentale ai giovani e alla società, mantenendo al contempo flessibilità, interdisciplinarietà e una forte connessione con il territorio. Per raggiungere questi obiettivi, è essenziale promuovere collaborazioni tra enti pubblici, terzo settore e istituzioni europee, implementando un sistema di riconoscimento che garantisca stabilità senza compromettere la natura innovativa e flessibile dello youth worker.

4.3 Sentendosi *cerniera*: ruolo e identità in trazione

Il ruolo e l'identità dello youth worker sono stati al centro del dibattito nei focus group, emergendo come dimensioni fondamentali nella riflessione sulla valorizzazione di questa figura. Le discussioni restituiscono un quadro ampio e multiforme, in cui lo youth worker appare come una figura capace di mediazione, integrazione e accompagnamento dei giovani, mantenendo al tempo stesso una notevole flessibilità operativa e un forte radicamento nei territori.

Dai focus group emerge la condizione più intima e identitaria, relativa sia alla percezione esterna, sia all'auto-percezione del proprio ruolo professionale: *“C'è una cosa, secondo me, che lo caratterizza rispetto alle altre professioni, il fatto che sia una figura di cerniera, cioè, è quasi una figura di collante tra altre figure professionali, io me lo immagino così, in un'équipe multidisciplinare, dove c'è lo psicologo, l'assistente sociale, l'educatore... ognuno ha un ruolo ben definito. Io non vedo una sovrapposizione di ruoli perché credo che lavorino su piani diversi, cioè è chiaro che secondo me un youth worker dovrebbe avere un background teorico che riguarda il mondo dell'educazione umana, della pedagogia, almeno un background teorico, sebbene lavori soprattutto con la pratica [...]. Ma non è che uno lo può fare perché conosce a memoria questi metodi senza capirne l'obiettivo, senza sapere perché lo sta realizzando, qual è la finalità? Qual è il processo educativo in cui tu collabori, insieme all'educatore, per costruire un qualcosa insieme o perché, magari, l'educatore ti dà anche l'obiettivo e ti chiede, siccome io come educatore non arrivo a questo, serve uno youth worker”* (FG n. 3).

Un altro partecipante spiega le difficoltà di rappresentarsi con i propri interlocutori: *“Alcune volte è proprio difficile spiegare il lavoro che si fa con i giovani”* (FG n. 2).

Uno degli aspetti più evidenti è la funzione di collegamento che lo youth worker svolge tra i giovani e il loro contesto sociale: *“L'obiettivo dello youth worker dovrebbe essere quello di conoscere il modo per intercettare, avvicinare, questa tipologia di giovane. Dove lo vado a prendere, lo vado a prendere al bar, lo vado a prendere a casa, gli cito il telefono, cosa faccio allora?”* (FG n. 1). Si sottolinea, così, l'importanza dell'approccio proattivo e della capacità di costruire relazioni con giovani spesso difficili da raggiungere.

Allo stesso tempo, emerge la necessità di identificare chiaramente i contesti operativi dello youth worker per garantirne un'efficace integrazione nei servizi esistenti: *“Bisogna identificare bene questa figura e i servizi nei quali collocarla, ad esempio informagiovani, i centri giovanili. Le politiche giovanili devono avere una loro identità, cosa che in Italia non hanno”* (FG n. 1).

La definizione del ruolo dello youth worker include anche la sua capacità di mediazione: *“Lo youth worker è raffigurato come un mediatore di relazione, che non significa né mediatore culturale né mediatore familiare, ma qualcuno che attivi quei processi nel contesto che citava prima”* (FG n. 2). La mediazione è qui intesa come un'azione strategica di facilitazione che coinvolge giovani e comunità locali.

Un altro aspetto fondamentale è la funzione dello youth worker come collante nei percorsi esistenti. Un testimone privilegiato suggerisce che lo youth worker non debba sostituire altre figure, ma piuttosto integrare e potenziare i servizi: *“La funzione dello youth worker è quella di poter fare da collante, non è un percorso. [...] Deve essere considerato come una figura che arricchisce i percorsi già esistenti”* (FG n. 3).

Importante è anche il contributo dello youth worker nel supportare i giovani nella loro crescita personale: *“Secondo me una caratteristica che deve avere lo youth worker, per essere realmente centrale, è aiutare i giovani ad impadronirsi della propria vita, a renderli consapevoli del valore delle proprie azioni”* (FG n. 3). Si tratta, in altri termini, di un ruolo di guida e facilitatore dei processi di empowerment, vale a dire di acquisizione di consapevolezza, competenze e strumenti che permettono ai giovani di prendere decisioni autonome e orientare attivamente la propria vita e il proprio contesto.

Nei focus group si delinea anche una visione più pratica del lavoro dello youth worker: *“Noi stiamo lavorando molto sui gruppi informali degli adolescenti che rientrano però nella logica del centro di aggregazione, che non è più il luogo dove va la gente, ma il luogo dove tu in qualche maniera osservi, stimoli, supporti”* (FG n. 4).

Parallelamente, si sottolinea la necessità di integrare lo youth worker nelle politiche giovanili locali: *“Il riconoscimento deve consentire agli youth worker di essere parte integrante delle politiche giovanili a livello locale, con la possibilità di dotazioni finanziarie per i bisogni dei territori”* (FG n. 5). Lo youth worker diviene, così, un attore centrale nelle strategie di sviluppo locale.

Inoltre, la capacità di adattarsi ai cambiamenti culturali e sociali è ritenuta fondamentale: *“In Italia c'è un sacco di confusione quando si parla di giovani, chi sono i giovani?”* (FG n. 6).

Infine, lo youth worker è visto come parte di una rete interdisciplinare: *“La necessità di lavorare in una rete interdisciplinare è cruciale per lo youth worker, che deve collaborare con psicologi, educatori, assistenti sociali, ma mantenendo un ruolo distinto”* (FG n. 7). Emerge così l'importanza della collaborazione con le altre figure del servizio o del progetto, salvaguardando la specifica identità dello youth worker.

Uno degli aspetti fondamentali riguarda la necessità di adottare una visione sistemica e olistica del ruolo dello youth worker, capace di sostenere l'interpretazione e la gestione della complessità che caratterizza questo ambito. Un approccio di questo tipo permette di integrare saperi e competenze differenti, coordinandole in modo da generare opportunità significative per i giovani e rispondere in maniera più consapevole e articolata alle sfide educative emergenti: *“La mia formazione è stata su altre tematiche che mi permettono di avere anche una visione più olistica del tutto. [...] Lo youth worker deve poter integrare competenze diverse in una visione sistemica”* (FG n. 7).

Un'altra questione rilevante è la necessità di obiettivi chiari e strumenti ade-

guati per svolgere il proprio lavoro: *“Abbiamo perso il senso di quello che non è, io prendo, apro la mia cassetta degli attrezzi e pesco a raffica. [...] Lo youth worker deve avere obiettivi chiari e ben definiti”* (FG n. 8). Ciò richiama l'importanza di un approccio strutturato, che eviti dispersione di risorse e mancanza di focus.

Si conferma, pertanto, che lo youth worker rappresenta una figura cruciale per affrontare le sfide legate al supporto giovanile, grazie alla sua capacità di combinare diverse competenze e di agire come ponte tra giovani, istituzioni e comunità. Tuttavia, per sfruttarne appieno il potenziale, è indispensabile la definizione di obiettivi chiari e strumenti adeguati, che assicurino che lo youth worker possa operare efficacemente come agente di cambiamento e inclusione.

4.4 Una figura globale: dalle pratiche situate alla prospettiva europea

Le pratiche locali e le politiche europee rappresentano due ambiti strettamente connessi nel lavoro degli youth worker, con sfide e opportunità che si manifestano a diversi livelli. In questo senso, i focus group offrono una panoramica delle intersezioni tra questi due contesti, sottolineando il ruolo nevralgico delle reti, della formazione e delle politiche europee, definendo così un panorama multidimensionale in cui pratiche locali e politiche europee si intrecciano.

Un primo elemento emerso riguarda la creazione di reti transnazionali per supportare lo sviluppo personale e professionale dei giovani: *“Io ho creato in 24 Paesi, in Europa, una rete di associazioni indipendenti. Abbiamo la stessa visione che è quella di supportare lo sviluppo personale e professionale dei giovani. [...] La definizione di giovane cambia in base al Paese, dai 15 ai 20 anni in Estonia, tra i 18 e i 35 in Italia, Spagna e Portogallo”* (FG n. 1).

Il terzo settore europeo si conferma un ambiente fertile per lo sviluppo della figura dello youth worker, capace di dialogare con le amministrazioni locali per implementare buone pratiche: *“Il mondo del terzo settore, soprattutto a livello europeo, è l'ambiente da cui prende vita la figura dello youth worker. [...] Se noi studiamo come le nostre buone pratiche impattano positivamente, possiamo avere un forte mezzo di contrattazione con le amministrazioni”* (FG n. 2).

Le politiche giovanili europee assumono un ruolo chiave nella promozione di processi culturali e artistici, creando opportunità di scambio e crescita: *“Per quanto riguarda le politiche giovanili, dobbiamo muovere i meccanismi pensati in una logica di promozione e prevenzione. [...] La funzione principale dello youth worker è quella di attivare processi di promozione culturale e artistica, di creatività e partecipazione agli scambi”* (FG n. 4). Un'altra prospettiva interessante è rappresentata dalla condivisione di esperienze tra regioni, per valorizzare pratiche di successo e promuovere l'inclusione sociale: *“Secondo me, sarebbe molto interessante creare degli spazi di scambio delle best practice regionali. [...] Questo percorso viene sponsorizzato tra giovani svantaggiati, con minori opportunità, che non sono mai usciti dalla propria regione”* (FG n. 3).

Le esperienze locali dimostrano come sia possibile ottenere successi concreti, ad esempio attraverso normative regionali che sostengono la mobilità internazionale: *“Noi come piccola associazione è dal 2017 che abbiamo iniziato a lavorare con la Regione Sardegna per ottenere una legge sulle politiche giovanili. [...] Alla fine siamo riusciti a ottenere un contributo di 300.000 euro per associazioni che fanno mobilità internazionale”* (FG n. 7).

Infine, emerge la necessità di sviluppare competenze trasversali come il networking e il project management per garantire l'efficacia delle politiche giovanili: *“Nel mio comune esiste un assessorato alle politiche giovanili, ma è raro. [...] Lo youth worker deve saper lavorare in team, fare networking per metterlo a disposizione dei giovani e avere competenze in project management e sociologia”* (FG n. 8).

Un tema ricorrente è anche la difficoltà di raggiungere i giovani, specialmente quelli più vulnerabilizzati, utilizzando strumenti diversificati: *“La difficoltà di intercettare i giovani è una delle problematiche principali. [...] Lo youth worker dovrebbe essere in grado di conoscere il modo per avvicinare i giovani più fragili, utilizzando sia la presenza fisica che strumenti digitali”* (FG n. 1).

Un'iniziativa interessante è rappresentata dall'Erasmus regionale, pensato per facilitare lo scambio di pratiche e favorire il dialogo tra amministrazioni locali e giovani: *“Un progetto interessante è quello dell'Erasmus regionale, che ha lo scopo di far confrontare giovani e amministrazioni locali su buone pratiche. [...] Questo aiuta a costruire un dialogo tra regioni diverse e valorizza le politiche giovanili”* (FG n. 2).

Per rafforzare la figura dello youth worker, viene ritenuto necessario anche sviluppare standard riconosciuti a livello europeo, valorizzando progetti come l'Erasmus e il Corpo Europeo di Solidarietà: *“Abbiamo bisogno di standard europei per il riconoscimento delle competenze dello youth worker. [...] Ad esempio, i progetti Erasmus e il Corpo Europeo di Solidarietà offrono contesti per rafforzare l'identità professionale”* (FG n. 3).

Le esperienze di volontariato internazionale rappresentano un'occasione preziosa per sviluppare competenze interculturali, oggi indispensabili per affrontare in modo consapevole le sfide poste da una società sempre più globalizzata: *“In Europa, la formazione dello youth worker è legata spesso al volontariato internazionale. [...] Le esperienze di mobilità internazionale permettono ai giovani di sviluppare competenze interculturali e di lavorare su progetti condivisi”* (FG n. 4).

Le politiche giovanili devono andare oltre la logica assistenziale, creando opportunità concrete che incidano sul benessere dei giovani: *“Le politiche giovanili non sono solo assistenza, ma devono costruire opportunità. [...] In molti Paesi europei, queste politiche sono direttamente collegate a programmi educativi e formativi con un impatto concreto sul benessere giovanile”* (FG n. 5).

Infine, un elemento chiave è il dialogo tra università e istituzioni per garantire opportunità concrete e prevenire la precarizzazione: *“La relazione con le università è cruciale per la formazione dello youth worker. [...] Occorre un dia-*

logo costante con le istituzioni per garantire opportunità e riconoscimenti, evitando la precarizzazione delle professioni legate ai giovani” (FG n. 7).

I focus group mettono in luce, in conclusione, il ruolo strategico delle pratiche locali e delle politiche europee nel lavoro degli youth worker. È chiara la necessità di una visione olistica e coordinata per rispondere alle sfide globali e locali dei giovani. Lo youth work assume, così, il ruolo di “ponte” tra realtà locali e opportunità globali, in una prospettiva trasformativa.

4.5 Formazione ricevuta e domandata

Il tema della formazione dello youth worker rappresenta un elemento centrale in riferimento all'efficacia di questa figura. I focus group testimoniano diverse prospettive che evidenziano la necessità di percorsi formativi flessibili, interdisciplinari e in linea con i bisogni del territorio e dei giovani.

La circolarità fra teoria e pratica è un aspetto ineludibile per rispondere ai bisogni complessi di giovani e territori. Un testimone privilegiato spiega: *“La formazione dello youth worker deve essere mista, tra esperienziale e teorico. Deve muoversi su un piano nazionale e internazionale, integrando formazione pratica sul campo con un'educazione accademica strutturata. Sono necessarie qualifiche diversificate e corsi di specializzazione per adattarsi ai contesti operativi”* (FG n. 1). Questo approccio consente di rispondere alla varietà di situazioni con le quali lo youth worker si confronta.

Un altro tema centrale è l'attenzione ad un percorso di base comune di competenze, di ambito socio-pedagogico, seguito da specializzazioni legate ai diversi contesti di intervento: *“È fondamentale una base comune di competenze nell'ambito socio-educativo e pedagogico. Queste competenze devono essere affiancate da specializzazioni che riflettano il background culturale e formativo del singolo. La formazione deve essere accessibile e modulabile, con percorsi gratuiti o sostenuti da enti locali”* (FG n. 2).

La necessità di una formazione articolata in un percorso generale e uno specifico in relazione al contesto di intervento è stata sottolineata più volte: *“Sicuramente due tipi di formazioni: una base e una invece un pochetto preparata e mirata sarebbero fondamentali. E poi, sicuramente, trovare i concetti per far passare questa attività non come una perdita di tempo”* (FG n. 2).

L'esigenza di adattare la formazione ai bisogni del territorio e alle specifiche problematiche giovanili è un altro punto chiave segnalato da un testimone privilegiato: *“La formazione dello youth worker deve essere continua, pluridisciplinare e adattata ai bisogni del territorio. Deve combinare elementi teorici, come l'educazione civica, e pratici, come attività di laboratorio per il contrasto al bullismo e l'integrazione multi-etnica”* (FG n. 3).

La frammentazione dei percorsi formativi tra le diverse regioni italiane è considerata un ostacolo alla valorizzazione dello youth worker; viene, in particolare, rilevata la necessità di una maggiore coerenza e uniformità a livello

nazionale: *“La formazione professionale degli youth worker è una competenza regionale. Alcune regioni italiane, come il Trentino, hanno sviluppato profili di qualificazione professionale specifici, ma manca una visione nazionale integrata che valorizzi questa figura”* (FG n. 4). Come conferma anche un altro intervistato: *“Per garantire la qualità della formazione, è necessaria una pianificazione nazionale che definisca linee guida uniformi. Questo impedirebbe differenze regionali e garantirebbe un riconoscimento professionale coerente”* (FG n. 5).

Un elemento distintivo della formazione dello youth worker è l'integrazione tra dimensioni differenti, che permette di affrontare le sfide del lavoro con i giovani in modo efficace e innovativo: *“L'educazione non formale è un aspetto centrale della formazione dello youth worker. È necessario combinare esperienza pratica con competenze tecniche in project management, comunicazione e mediazione per rispondere ai bisogni complessi dei giovani”* (FG n. 5).

Un aspetto cruciale riguarda, pertanto, la natura transdisciplinare della formazione dello youth worker: *“La formazione dello youth worker deve essere transdisciplinare, includendo aspetti educativi, sociali e psicologici. Le competenze devono essere integrate con attitudini personali, come l'empatia e l'apertura mentale, indispensabili per lavorare con i giovani”* (FG n. 6).

Anche il ruolo dell'esperienza sul campo, attraverso tirocini formativi, è considerato fondamentale per integrare le competenze teoriche acquisite: *“Lo youth worker deve avere una formazione interdisciplinare che combini pedagogia, relazioni sociali e competenze tecniche. È fondamentale prevedere tirocini e percorsi formativi che alternino teoria e pratica per garantire un'esperienza operativa diretta”* (FG n. 6).

Emerge la necessità di rendere la formazione più flessibile e modulabile, adattandola alle esigenze degli youth worker in attività: *“La formazione non deve essere solo accademica. È importante includere percorsi non formali e aggiornamenti continui, anche tramite esperienze di lavoro reale. Master modulari potrebbero rappresentare una soluzione più flessibile e pratica rispetto ai corsi di laurea tradizionali”* (FG n. 8).

Un testimone privilegiato ribadisce: *“La formazione di un youth worker deve comprendere esperienze sul campo e una preparazione teorica che gli permettano di lavorare in contesti difficili con metodologie adeguate”* (FG n. 6).

Non solo la formazione iniziale ma anche quella continua è ritenuta strategica. Un testimone privilegiato spiega che l'innovazione e l'evoluzione dei bisogni giovanili richiedono che questa figura sia consapevole della rilevanza della formazione continua: *“Un elemento fondamentale per lo youth worker è la capacità di formarsi continuamente, per restare aggiornato sui nuovi linguaggi e strumenti utilizzati dai giovani”* (FG n. 8).

Un altro aspetto emerso riguarda l'importanza della dimensione interculturale nella formazione: *“La formazione dovrebbe includere aspetti legati all'interculturalità, come la conoscenza delle lingue straniere e della mediazione culturale. È necessario un respiro europeo che integri competenze trasversali in contesti internazionali”* (FG n. 7).

Richiamando le esperienze europee, un testimone privilegiato sottolinea la necessità di percorsi accademici: *“In Europa, alcuni Paesi offrono percorsi universitari specifici per gli youth worker. In Italia, una formazione accademica strutturata potrebbe includere discipline legate all’interculturalità e alla mediazione, garantendo al contempo flessibilità e versatilità”* (FG n. 3).

Inoltre, è necessario che la formazione rifletta la complessità del ruolo professionale: *“La formazione deve rispecchiare la complessità del ruolo dello youth worker. È necessario combinare competenze in project management e mediazione con conoscenze specifiche sul disagio giovanile e l’intervento nelle comunità locali”* (FG n. 7).

Per questo motivo, il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze pregresse degli operatori già attivi rappresentano un ulteriore punto cardine: *“Bisogna valorizzare le competenze pregresse degli youth worker già attivi, offrendo corsi di aggiornamento che permettano loro di integrare nuove competenze senza dover ricominciare da zero”* (FG n. 2).

Infine, viene sottolineata l’importanza di un approccio che consenta allo youth worker di lavorare in équipe multidisciplinari: *“Una formazione integrata deve prevedere sia elementi teorici che esperienze pratiche dirette, offrendo agli youth worker strumenti per lavorare in équipe interdisciplinari e affrontare le sfide emergenti nel contesto giovanile”* (FG n. 8).

4.6 Apocalittici o integrati: dalla “cittadinanza virtuale” della rete al rischio isolamento

Il ruolo del digitale nel lavoro degli youth worker emerge in modo significativo nei focus group condotti, mostrando una varietà di strategie e approcci che evidenziano le opportunità e le sfide offerte dalla tecnologia e dalla rete. I testimoni privilegiati evidenziano come il digitale sia uno strumento versatile che sta rivoluzionando il lavoro di animazione socio-educativa. Attraverso l’adozione di piattaforme digitali, la multimedialità e la creazione di spazi virtuali inclusivi, gli youth worker stanno rispondendo alle esigenze delle nuove generazioni.

Un primo aspetto evidenziato riguarda l’uso delle piattaforme digitali per entrare in contatto con i giovani, soprattutto con quelli che non frequentano più gli spazi aggregativi tradizionali: *“Io lavoro molto con il digitale per intercettare i giovani. Creare contenuti online è diventato indispensabile per raggiungere quei ragazzi che non frequentano più gli spazi aggregativi tradizionali. Usiamo piattaforme social e app per interagire”* (FG n. 1).

Un altro aspetto importante è l’organizzazione di attività formative e di supporto tramite il digitale: *“L’aspetto digitale ci consente di organizzare webinar, creare contenuti formativi, e offrire supporto a distanza. Spesso, però, mi chiedo come migliorare il coinvolgimento dei ragazzi che sono già saturi di stimoli digitali”* (FG n. 2).

La creazione di spazi virtuali dedicati permette agli youth worker di offrire sostegno in modo continuo e mirato: *“Uno strumento utile è stata la creazione di gruppi chiusi su Facebook e WhatsApp, dove gli youth worker possono rispondere in tempo reale ai dubbi dei giovani, specialmente in ambiti come la formazione e il lavoro”* (FG n. 3).

Per raggiungere anche i ragazzi che preferiscono interazioni anonime, gli youth worker hanno adottato soluzioni innovative come chatbot e piattaforme personalizzate: *“Ci siamo resi conto che molti giovani preferiscono ricevere supporto in modo anonimo. Per questo abbiamo sviluppato chatbot e piattaforme di mentoring online che rendono l'interazione meno intimidatoria”* (FG n. 4). Si tratta di una strategia che testimonia una comprensione profonda delle esigenze di alcune fasce giovanili.

Un elemento emergente è l'uso della gamification per rendere l'apprendimento più accattivante e divertente: *“Le app di gamification stanno funzionando molto bene con i giovani. Attraverso giochi educativi online, li coinvolgiamo in percorsi di apprendimento che altrimenti troverebbero noiosi”* (FG n. 1).

Oltre a utilizzare il digitale come strumento per entrare in relazione, gli youth worker si impegnano a trasmettere ai giovani un uso consapevole della tecnologia: *“Il digitale non è solo un mezzo, ma una competenza da trasmettere. Abbiamo avviato corsi per insegnare l'uso consapevole delle tecnologie, evitando che i giovani diventino consumatori passivi”* (FG n. 5).

Gli youth worker non si limitano al supporto sociale ed educativo, ma attraverso la rete offrono percorsi di orientamento lavorativo: *“Abbiamo progettato un sito dedicato alla ricerca di lavoro per i giovani, con sezioni specifiche per opportunità locali e strumenti per creare un CV direttamente online”* (FG n. 4). Questo dimostra un impegno concreto nel fornire risorse pratiche e accessibili.

Un'area chiave di intervento è, dunque, la formazione in ambito professionale: *“Molti giovani non sanno come orientarsi nel mondo digitale. Oltre ai laboratori tradizionali, offriamo sessioni di tutoring online su come costruire un profilo LinkedIn efficace”* (FG n. 5).

La tecnologia è stata utilizzata per sviluppare strumenti pratici utili a facilitare l'accesso ai servizi giovanili, come mappe interattive, che rendono più accessibili le risorse del territorio: *“Abbiamo sviluppato una mappa interattiva online per mostrare ai giovani le risorse disponibili nella loro area, come centri di aggregazione o corsi di formazione, rendendo più accessibili i servizi”* (FG n. 6).

Il digitale si è dimostrato particolarmente prezioso durante il lockdown in occasione della pandemia da Covid-19, portando a una ridefinizione delle modalità di interazione con i giovani, specialmente in zone remote: *“Durante il lockdown, gli youth worker si sono reinventati utilizzando piattaforme come Zoom per tenere workshop, incontri di gruppo e consulenze individuali. Questo ha aperto nuove opportunità anche per i ragazzi in aree isolate”* (FG n. 7).

Inoltre, emerge la necessità di un'integrazione equilibrata tra attività digitali e tradizionali: *“C'è un'attenzione crescente all'integrazione tra attività digitali e*

in presenza. Ad esempio, i laboratori creativi ora prevedono fasi di preparazione online e attività pratiche in sede” (FG n. 8).

L'utilizzo delle piattaforme più popolari tra i giovani è una strategia efficace per raggiungerli in modo autentico: *“Abbiamo iniziato a utilizzare TikTok non solo per promuovere eventi ma anche per educare i giovani su temi come il lavoro di squadra e la gestione del tempo, con brevi video creativi”* (FG n. 2).

Attraverso la narrazione visuale, i giovani riescono a identificarsi con i protagonisti e a sentirsi ispirati; un testimone privilegiato racconta: *“Un esempio interessante è stato l'utilizzo di Instagram per raccontare esperienze di volontariato. Ogni giorno un volontario diverso pubblicava storie, mostrando concretamente il valore delle attività”* (FG n. 3).

L'e-learning si conferma una soluzione ideale per superare le barriere logistiche e coinvolgere i giovani impossibilitati a partecipare in presenza: *“Gli youth worker hanno creato una piattaforma di e-learning per coinvolgere ragazzi che non riescono a partecipare fisicamente ai corsi. È stato un successo, soprattutto per i giovani lavoratori”* (FG n. 6).

Infine, emerge il valore delle comunità digitali come spazi di incontro e collaborazione: *“Le community digitali stanno diventando fondamentali. Abbiamo aperto uno spazio digitale per discutere di temi importanti, e i ragazzi lo usano anche per collaborare in progetti creativi”* (FG n. 7).

Dai focus group risulta chiaro, in conclusione, come gli youth worker abbiano adottato approcci innovativi per rispondere alle esigenze dei giovani in un mondo sempre più digitale. L'utilizzo di piattaforme diversificate, con una specifica attenzione all'accessibilità e all'interazione, evidenzia una visione strategica che rende il digitale un valido strumento nell'animazione socio-educativa.

4.7 Strategie innovative

Diversi partecipanti hanno identificato strategie e iniziative che potrebbero migliorare il lavoro degli youth worker, enfatizzando la collaborazione, la condivisione e l'accesso a risorse specifiche.

Un primo spunto interessante riguarda la creazione di spazi di scambio per condividere esperienze e pratiche di successo. Un testimone privilegiato afferma: *“Secondo me, sarebbe molto interessante creare degli spazi [...] di scambio delle best practice regionali. [...] Questo scambio di pratiche tra youth worker e tra i diversi operatori viene fuori. Sono gli stessi giovani a muoversi, a confrontarsi, ovviamente questo percorso viene sponsorizzato soprattutto tra giovani svantaggiati, con minori opportunità, che non sono mai usciti dalla propria regione”* (FG n. 1). Questi spazi non solo faciliterebbero la condivisione di competenze, ma permetterebbero anche di mettere a sistema approcci efficaci per coinvolgere giovani con background difficili.

Inoltre, per superare la discontinuità che spesso caratterizza i progetti gio-

vanili, viene proposta la costituzione di centri permanenti dedicati al lavoro degli youth worker: *“La creazione di centri permanenti per gli youth worker potrebbe migliorare la continuità dei progetti, evitando che si interrompano una volta terminati i finanziamenti. Questi centri fungerebbero da punti di riferimento costanti per i giovani”* (FG n. 2).

Tali centri garantirebbero continuità e stabilità, fornendo un punto di riferimento stabile per i giovani.

La necessità di un riconoscimento e una certificazione europea delle competenze viene sottolineata come una possibile strategia innovativa: *“Penso che introdurre una certificazione europea per gli youth worker possa aiutare a standardizzare competenze e qualifiche, creando riconoscimento formale e maggiore mobilità professionale”* (FG n. 3).

Viene altresì suggerita la possibilità di collaborazioni più strette tra università e terzo settore. Un testimone privilegiato spiega: *“Collaborazioni più strette tra università e terzo settore potrebbero favorire una contaminazione di competenze e un riconoscimento più ampio della figura dello youth worker”* (FG n. 4).

Un interessante spunto riguarda l'introduzione di un tutorato intergenerazionale tra youth worker senior e junior, volto a supportare i secondi nel loro percorso di crescita professionale. Come evidenziato: *“Servirebbe un sistema di tutoraggio intergenerazionale, dove youth worker esperti possano affiancare i più giovani, trasmettendo competenze acquisite sul campo”* (FG n. 5).

Viene poi segnalata l'importanza di integrare lo youth work nei contesti educativi formali, rendendo la figura parte attiva nelle scuole: *“Un'innovazione utile sarebbe quella di integrare lo youth work nei programmi scolastici, coinvolgendo direttamente gli studenti in progetti di cittadinanza attiva”* (FG n. 6). Questo approccio aumenterebbe l'impatto dello youth work, creando sinergie significative con il sistema di istruzione.

Un altro aspetto significativo è l'importanza di monitorare e valutare l'impatto delle politiche giovanili, per dimostrare il valore politico, culturale, sociale ed economico del lavoro degli youth worker: *“Investire su un sistema di monitoraggio dei risultati delle politiche giovanili può aiutare a dimostrare l'impatto economico e sociale del lavoro degli youth worker”* (FG n. 7).

Infine, il potenziamento del networking internazionale è stato identificato come una priorità per creare connessioni significative e scambi proficui tra youth worker e giovani:

“Il networking internazionale, attraverso piattaforme come Erasmus+, potrebbe essere potenziato per mettere in connessione youth worker e giovani di contesti diversi” (FG n. 8).

Si avverte dunque la necessità di creare reti collaborative per affrontare le sfide in modo collettivo e innovativo: *“Occorre trasmettere la consapevolezza e le modalità di lavoro attraverso una formazione continua. [...] Bisogna innovare e creare network per superare le difficoltà attuali”* (FG n. 7).

4.8 Sfide e prospettive future

Il lavoro dello youth worker si confronta oggi con una serie di sfide inedite che richiedono capacità di adattamento, innovazione e letture aggiornate della complessità giovanile. I focus group restituiscono un quadro articolato delle prospettive future della figura, evidenziando traiettorie di sviluppo, criticità emergenti e possibili direzioni di evoluzione del ruolo.

Lavorare con i giovani richiede un equilibrio tra innovazione, integrazione e attenzione alle dinamiche sociali ed emotive: lo youth worker diviene così una risorsa indispensabile per affrontare le trasformazioni della società contemporanea.

Alcune sfide per lo youth worker sono rappresentate dall'accoglienza e dalla partecipazione di giovani migranti o dalla valorizzazione dei cittadini di seconda generazione, nonché dalle nuove dipendenze dei giovani: *"Secondo me la prima [sfida] è l'accoglienza, l'integrazione delle figure che possiamo indicare come migranti o cittadini di seconda generazione. [...] Sicuramente le nuove dipendenze che sono connesse da un lato alla consapevolezza di utilizzo del digitale, ma anche alla dipendenza da quel sistema"* (FG n. 1).

La crisi degli spazi fisici di aggregazione giovanile pone un'altra sfida significativa: *"La sfida più grossa che deve affrontare lo youth worker oggi è conoscere, capire il contesto e trasformarlo. [...] Al momento i centri di aggregazione giovanile sono in crisi, i luoghi fisici sono tutti in crisi"* (FG n. 2). Ciò richiede una capacità di reinventare le modalità di incontro e coinvolgimento dei giovani.

L'equilibrio tra il digitale e i social media è cruciale per evitare un uso eccessivo o disfunzionale di questi strumenti: *"Forse una prima sfida potrebbe essere un corretto bilanciamento del digitale e dell'utilizzo dei social media. [...] Secondo me, questa è una sfida nel settore dello youth work"* (FG n. 3).

La collaborazione con altre figure professionali e la definizione chiara della particolare tipologia di destinatari delle attività sono fondamentali per evitare dispersioni: *"È importante creare una rete di figure con competenze affini ma diversificate, sennò si rischia di far diventare lo youth worker un tuttologo. [...] A chi si rivolge? Ai giovani di quale età? Solo ai giovani?"* (FG n. 4). In altri termini, viene messa in luce la necessità di una chiara focalizzazione sul ruolo e il pubblico di riferimento.

Un'altra prospettiva interessante riguarda la capacità degli youth worker di diventare veri e propri connettori delle risorse locali: *"Una formazione basata sulla capacità di essere un connettore delle risorse della comunità. [...] È importante attrezzarsi per utilizzare ciò che di nuovo arriverà e applicarlo immediatamente"* (FG n. 5).

La distinzione tra assistenzialismo e politiche attive rappresenta una sfida indubbiamente significativa: *"Il problema principale che riscontriamo è che le attività assegnate al terzo settore vanno a offrire un servizio di assistenzialismo e non di assistenza. [...] Occorre dare una risposta programmata che cerca di cambiare il contesto"* (FG n. 6).

Una delle sfide principali dello youth worker è colmare le lacune formative nei giovani, specialmente in ambito non formale: *“Se noi arriviamo a diciott’anni, il giovane è già formato. [...] Ci sono competenze sociali che nessuno insegna più, e lo youth worker può fare la differenza”* (FG n. 1). Questo evidenzia la necessità di un intervento precoce, per formare competenze sociali che non trovano spazio in altri contesti educativi.

Lo youth worker è chiamato a combinare diverse competenze per soddisfare le esigenze dei giovani, come orientamento, motivazione e supporto: *“Lo youth worker dovrebbe essere un orientatore, psicologo e motivatore. [...] Occorrono politiche giovanili trasversali per far sì che abbiano un impatto sulla vita delle nuove generazioni”* (FG n. 2).

L'importanza di affrontare il tema delle emozioni e della capacità di viverle pienamente è cruciale per il successo delle attività di youth work: *“Non usiamo lo strumento per attirarli, non riusciamo a farli uscire. [...] Una grande sfida è quella relativa alla comprensione delle emozioni e al saper vivere le emozioni”* (FG n. 7).

Un tema particolarmente sentito è la crisi relazionale tra i giovani, che spesso si traduce in isolamento: *“La crisi di relazione è dilagante tra i giovani. [...] Lo youth worker deve favorire il ritorno alle relazioni significative”* (FG n. 3).

Per lavorare in modo efficace con i giovani, è allora necessario un approccio educativo globale e comunitario: *“Un cambiamento culturale nell’approccio pedagogico è necessario. [...] Creare delle comunità educanti per lavorare con i giovani in modo globale”* (FG n. 4).

In questa prospettiva le difficoltà di comunicazione tra generazioni rappresentano una sfida costante per lo youth worker: *“Un’altra sfida ricorrente è la difficoltà di comunicazione intergenerazionale. [...] Ritessere i rapporti all’interno delle comunità è fondamentale”* (FG n. 5).

Emerge, in definitiva, un profilo dello youth worker come quello di una figura chiave per gestire efficacemente il cambiamento sociale, connettendo giovani e comunità attraverso pratiche innovative e relazioni significative.

Capitolo 5

Educare alla complessità: una proposta formativa per youth worker tra teoria critica e pratiche non formali

Rosanna Todisco

5.1 Introduzione

Questo capitolo è dedicato alla descrizione e all'analisi di un percorso formativo strutturato per youth worker e animatori socio-educativi in Italia, concepito come risposta pedagogica e politica alle sfide educative contemporanee, che si è svolto tra marzo e maggio 2025 presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre. L'autrice del presente capitolo ha preso parte alle attività formative svolgendo un'osservazione partecipante, documentando in modo sistematico lo svolgimento del corso ed elaborando al termine di esso la presente riflessione.

In un contesto segnato da precarietà sociale, complessità culturale e mutamenti generazionali, la figura dello youth worker emerge come attore cruciale nella promozione di cittadinanza attiva, inclusione sociale ed empowerment giovanile. Il corso si fonda su una solida architettura teorica che integra pedagogia critica (Freire, 2011), educazione non formale e *lifelong, lifedeeep e lifewide learning* (Dozza & Olivieri, 2016) promuovendo una professionalità educativa riflessiva, trasformativa e orientata al cambiamento.

La proposta si articola in 14 moduli tematici e si basa su metodologie attive, partecipative e inclusive, come l'apprendimento esperienziale (Kolb, 1984), il peer learning, la progettazione partecipata e il teatro dell'oppresso. Il presente capitolo evidenzia le principali sfide educative che gli youth worker sono chiamati ad affrontare – dalla complessità sociale alla gestione della diversità, dalla partecipazione autentica alla cittadinanza globale – e propone innovazioni strategiche nel curriculum, come l'outdoor learning, la digital education critica, la ricerca-azione educativa e la cura del benessere psicosociale degli operatori.

Infine, si discutono le fragilità strutturali del sistema italiano – in particolare il mancato riconoscimento istituzionale della figura dello youth worker – e si delineano prospettive concrete per rafforzarne il ruolo.

5.2 Contestualizzazione. Il Corso di Formazione per youth worker e animatore socio-educativo

Negli ultimi decenni, il campo dell'educazione giovanile ha vissuto una profonda trasformazione, determinata da mutamenti sociali, culturali ed eco-

nomici che hanno inciso in modo significativo sulle traiettorie di vita delle nuove generazioni. In questo scenario complesso e in costante evoluzione, emerge con forza la figura dello *youth worker*, operatore educativo che agisce nei contesti non formali per accompagnare i giovani nei loro percorsi di crescita personale, relazionale e civica. Tale ruolo, ancora in via di consolidamento nel panorama italiano, si ispira a una tradizione europea che ne riconosce la funzione strategica nella promozione della partecipazione giovanile, della cittadinanza attiva e dell'inclusione sociale (Council of Europe, 2007).

Il corso di formazione oggetto di questo contributo si propone come risposta strutturata a tali sfide, offrendo un percorso organico volto a formare *youth worker* in grado di operare con competenza e consapevolezza nei contesti educativi, sociali e culturali più eterogenei. Il corso non si limita a trasmettere conoscenze teoriche, ma mira a costruire un'identità professionale solida attraverso l'integrazione di saperi pedagogici, esperienze pratiche e strumenti di riflessione critica.

Lo *youth work*, infatti, si configura in un'area educativa specifica che utilizza metodologie non formali per stimolare nei giovani lo sviluppo di competenze trasversali, il senso di responsabilità e il protagonismo sociale. Le attività condotte da uno *youth worker* spaziano dalla facilitazione di gruppi alla progettazione partecipata, dall'accompagnamento educativo individuale alla promozione di iniziative culturali e civiche nei territori. Al centro del suo agire vi è la creazione di esperienze educative significative, capaci di riconoscere e valorizzare le potenzialità dei giovani in un clima relazionale sicuro, accogliente e trasformativo.

Questo percorso formativo si fonda su una visione dell'educazione come pratica sociale e politica, orientata non solo allo sviluppo individuale ma anche alla coesione comunitaria. Come sottolineato dalla pedagogia critica (Freire, 2011) e dai documenti europei in materia di politiche giovanili, formare *youth worker* significa formare facilitatori di processi di cambiamento, capaci di leggere i bisogni emergenti, di costruire relazioni significative e di attivare contesti educativi che diano spazio alla voce dei giovani.

L'intento è dunque quello di presentare il modello pedagogico, metodologico e organizzativo che sostiene il corso, evidenziandone le basi teoriche, gli obiettivi formativi, la struttura modulare e le innovazioni introdotte. In un'epoca in cui l'educazione deve sapersi confrontare con precarietà esistenziali, disuguaglianze educative e frammentazioni sociali (Gallino, 2001), lo *youth worker* rappresenta una risposta concreta e generativa alle sfide contemporanee. Formare professionalità competenti in questo ambito significa investire nella costruzione di comunità educanti, inclusive e resilienti, capaci di riconoscere nei giovani non un "problema da gestire", ma una risorsa attiva per la trasformazione sociale.

5.3 Rilevanza della formazione per youth worker: una riflessione critica sul bisogno formativo come costruzione di consapevolezza e competenza

La rilevanza della formazione degli youth worker va letta in relazione alle trasformazioni che investono le biografie giovanili e le dinamiche della comunità. La crescente precarietà esistenziale, le disuguaglianze educative, la frammentazione delle reti sociali e le sfide poste dalla globalizzazione e dalla digitalizzazione hanno profondamente mutato le forme del vivere giovanile. In tale contesto, l'animazione socio-educativa assume una funzione pedagogica e politica di primo piano: creare spazi di senso e di partecipazione, favorire l'inclusione, promuovere cittadinanza attiva.

Come evidenziato nella Raccomandazione europea sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente (European Council, 2018), la flessibilità, la capacità critica e la partecipazione attiva sono oggi requisiti fondamentali per gli educatori.

La figura dello youth worker si muove quindi in un campo complesso, dove la sola "buona volontà" o l'esperienza sul campo non sono più sufficienti. Occorrono saperi fondati, strumenti teorici aggiornati e pratiche riflessive. È qui che il bisogno formativo si articola, in modo non solo tecnico ma profondamente culturale e politico.

Come osserva Kolb (1984), un apprendimento autentico e significativo nasce quando i percorsi formativi rispondono a bisogni vissuti, riconosciuti e narrati dai partecipanti.

Nel caso della formazione per youth worker, il bisogno formativo si configura non come una lacuna da colmare, ma come un processo di costruzione identitaria e professionale, che si sviluppa lungo diverse direttrici interconnesse.

Un primo livello riguarda l'acquisizione di riferimenti teorici solidi, in particolare della pedagogia critica e dell'educazione non formale. Tali riferimenti non sono un "bagaglio culturale", ma costituiscono basi epistemologiche per l'azione educativa, orientando lo youth worker nella lettura critica della realtà, nella progettazione di interventi significativi e nella riflessione etica sul proprio ruolo.

L'acquisizione di competenze pedagogiche solide consente agli operatori di costruire ambienti educativi stimolanti, inclusivi e trasformativi.

Nel contesto attuale, lo youth worker è chiamato a operare all'interno di sistemi educativi e sociali complessi, spesso eterogenei e frammentati.

Per essere efficace, deve possedere competenze progettuali e gestionali, saper analizzare i bisogni, definire obiettivi formativi, selezionare metodologie adeguate e valutarne l'impatto.

Tali competenze progettuali non sono solo funzionali all'efficacia degli interventi, ma rappresentano una condizione per l'accesso ai finanziamenti, alla rendicontazione sociale e al dialogo con le istituzioni.

In un contesto sempre più caratterizzato da pluralismo culturale, il lavoro

educativo richiede una competenza interculturale che non sia superficiale o celebrativa, ma profondamente radicata nella capacità di riconoscere le intersezioni tra appartenenza, genere, classe sociale, orientamento sessuale e disabilità. L'ottica intersezionale (hooks, 2020) offre in tal senso un quadro critico per la lettura dei contesti e la progettazione di interventi inclusivi e trasformativi. Come sottolinea Bianchi (2024), l'approccio intersezionale consente di decostruire le strutture oppressive nei contesti educativi e di promuovere una pedagogia che si fonda sulla cura, sulla giustizia sociale e sulla valorizzazione delle differenze come risorsa educativa.

La dimensione relazionale dell'educazione è centrale nel lavoro con i giovani.

Competenze relazionali ed emotive e capacità di ascolto attivo, gestione dei conflitti, facilitazione dei gruppi e costruzione di ambienti sicuri sono prerequisiti fondamentali per generare fiducia, dialogo e apprendimento. La formazione deve pertanto fornire strumenti per sviluppare l'intelligenza emotiva (Goleman, 1995), ma anche per sostenere i processi di cura educativa e corresponsabilità.

Non esiste intervento educativo possibile senza una comprensione profonda della realtà sociale e quindi una lettura critica dei contesti. Formare uno *youth worker* significa fornire competenze analitiche per leggere i territori, i bisogni latenti, le dinamiche di potere, le risorse comunitarie. Tale capacità di lettura pedagogica del contesto consente di costruire progetti educativi radicati e sostenibili.

In un'epoca in cui il digitale pervade ogni dimensione della vita, la formazione dello *youth worker* non può prescindere dallo sviluppo di competenze digitali critiche: dall'uso delle piattaforme collaborative, alla narrazione multimediale, fino all'educazione ai media e alla cittadinanza digitale. Non si tratta solo di "saper usare" le tecnologie, ma di saperle interpretare, governare e trasformare in strumenti di inclusione, espressione e partecipazione.

Il bisogno formativo dello *youth worker* è una responsabilità educativa e sociale collettiva. Esso riguarda non solo i singoli operatori, ma l'intero sistema educativo, politico e istituzionale, chiamato a riconoscere il valore strategico del lavoro con i giovani. Una formazione strutturata, critica e continua è oggi una condizione necessaria per garantire qualità, equità e sostenibilità all'azione educativa nei contesti non formali.

5.4 Le sfide educative nel lavoro con i giovani: una riflessione alla luce delle competenze dello *youth worker*

Alla luce delle competenze richieste allo *youth worker* – tra cui competenze relazionali, progettuali, critiche, interculturali e digitali – emergono con chiarezza alcune sfide educative centrali che questa figura professionale è chiamata ad affrontare nei contesti contemporanei. Tali sfide non si configurano come ostacoli isolati, bensì come dimensioni strutturali dell'azione educativa, pro-

fondamente interconnesse con le trasformazioni in atto nelle società postmoderne, sempre più segnate da instabilità sistemica, accelerazioni tecnologiche e pluralità culturale. Per questo motivo, la formazione dello youth worker non può limitarsi a trasmettere strumenti tecnici, ma deve fornire chiavi critiche di lettura del presente e strategie capaci di sostenere processi trasformativi complessi e radicati.

a) *Rispondere alla complessità sociale e alla trasformazione dei vissuti giovanili.*

La crescente complessità delle dinamiche sociali – segnata da precarietà economica, disuguaglianze educative, crisi ambientali e trasformazioni delle soggettività – richiede allo youth worker una capacità di lettura critica e sistemica dei contesti. Le biografie giovanili appaiono oggi sempre più non lineari e frammentate, spesso segnate da passaggi irregolari tra educazione, lavoro e partecipazione sociale. Le tradizionali agenzie educative faticano a intercettare la pluralità dei vissuti giovanili, lasciando spazio a nuove forme di marginalità e senso di disconnessione civica. A ciò si aggiunge la transizione digitale che, nel giro di un solo decennio, ha radicalmente ridefinito le modalità con cui i giovani comunicano, apprendono, si organizzano e producono significato. Le tecnologie digitali, lungi dall'essere strumenti neutri, generano forme di socialità e appartenenza completamente nuove, che mettono in discussione le categorie educative classiche di relazione, presenza e autorità.

In questo scenario, lo youth worker è chiamato a sviluppare una postura riflessiva e analitica in grado di cogliere le interdipendenze tra i fenomeni e di costruire risposte educative situate e articolate. È essenziale formare professionisti capaci di navigare l'incertezza, decostruire stereotipi generazionali e leggere i contesti educativi come sistemi dinamici e interconnessi. La formazione deve quindi promuovere una competenza analitica multidimensionale che permetta di agire con consapevolezza nei territori, pur mantenendo uno sguardo critico sulle trasformazioni globali e sui nuovi paradigmi culturali emergenti.

b) *Promuovere la partecipazione autentica dei giovani.* Un'altra sfida fondamentale è quella di trasformare il coinvolgimento dei giovani in reale partecipazione. Le nuove generazioni, in particolare la Generazione Z (Gen Z), mostrano forme inedite di attivismo, caratterizzate da un uso strategico dei social media, da linguaggi visivi e da pratiche affettive e relazionali che sfidano i modelli tradizionali di militanza politica. Le mobilitazioni digitali, i movimenti nati su piattaforme come TikTok e Instagram esprimono una domanda politica che si colloca al confine tra visibilità, azione performativa e dissenso creativo. Tuttavia, molti spazi educativi continuano a proporre una partecipazione formale, spesso svuotata di significato. In tal senso, lo youth worker ha il compito di creare contesti in cui i giovani possano davvero esercitare agency, sperimentare l'autonomia e prendere parola sulle questioni che li riguardano. Secondo Hart (1992), la partecipazione autentica implica il superamento di logiche tokenistiche per approdare a forme effettive di co-decisione e corresponsabilità.

c) *Gestire la diversità e promuovere l'inclusione.* La sfida della diversità, in tutte le sue forme – culturale, linguistica, di genere, neurodivergente – rappresenta oggi una delle questioni centrali del lavoro educativo. In un tempo in cui le identità si moltiplicano, si frammentano e si rinegoziano costantemente, l'inclusione non può più essere intesa come mera integrazione nel modello dominante, ma deve fondarsi su un riconoscimento radicale delle differenze e su una lotta attiva contro le disuguaglianze. Gli youth worker devono essere formati a leggere la complessità dell'identità in chiave relazionale e situata, e a costruire pratiche educative capaci di accogliere la pluralità come risorsa, e non come problema da gestire.

d) *Costruire percorsi educativi sensibili ai background migratori e alle seconde generazioni.* Un'ulteriore sfida cruciale per lo youth worker è rappresentata dalla crescente presenza di giovani con background migratorio, inclusi i nati o cresciuti in Italia da famiglie di origine straniera. Questi giovani, spesso definiti come "seconde generazioni", mettono in discussione la neutralità apparente dei percorsi educativi e pongono domande radicali sul significato di appartenenza, identità e cittadinanza. Le seconde generazioni si confrontano con aspettative culturali divergenti, barriere linguistiche, discriminazioni sistemiche e narrazioni pubbliche che tendono a marginalizzare le loro esperienze, rendendo urgente una revisione delle pratiche educative in senso interculturale e decoloniale.

In questo contesto, Bianchi (2018) evidenzia come i giovani con background migratorio siano spesso percepiti come "soggetti imprevisi", sfidando le strutture educative tradizionali e richiedendo un ripensamento delle pratiche pedagogiche che tenga conto della complessità delle loro esperienze.

Lo youth worker deve, quindi, essere in grado di progettare percorsi educativi che non solo riconoscano le differenze culturali, ma che le assumano come punto di partenza per la co-costruzione di nuove appartenenze inclusive e plurali. Questo implica una critica all'idea di "neutralità" nei modelli formativi, spesso costruiti attorno a un'idea implicita di normalità bianca, italo-centrica e monolingue. Occorre dunque formare operatori capaci di valorizzare le storie migranti come risorsa narrativa, di creare spazi sicuri per l'espressione delle identità multiple e di facilitare processi di mediazione culturale e riconoscimento reciproco. Nella prospettiva freiriana, promuovere un'educazione interculturale autentica significa contrastare ogni forma di assimilazione forzata e riconoscere la pluralità come fondamento della cittadinanza democratica, attivando pratiche pedagogiche fondate sulla giustizia sociale, l'equità e il diritto alla differenza. L'educazione non può essere terreno neutro: è sempre situata, politica, attraversata da dinamiche di potere e responsabilità. Solo assumendo questa prospettiva è possibile contrastare l'invisibilizzazione o l'iper-visibilità dei giovani con background migratorio, e promuovere una cittadinanza realmente inclusiva e partecipata.

e) *Sperimentare metodologie attive e innovative.* L'azione educativa non può oggi prescindere da un rinnovamento metodologico che vada oltre i modelli trasmissivi per privilegiare l'apprendimento attivo, cooperativo ed esperienziale. Il modello dell'apprendimento esperienziale (Kolb, 1984) resta un riferimento valido, ma va costantemente aggiornato alla luce delle innovazioni digitali e delle nuove pratiche collaborative emergenti. In questa direzione, è utile integrare strumenti di digital storytelling, progettazione partecipata tramite piattaforme collaborative, escape room educative, podcast e spazi ibridi di apprendimento, per coinvolgere i giovani in esperienze significative e trasformative.

f) *Integrare la dimensione locale e globale.* Infine, in un mondo sempre più interconnesso e attraversato da crisi globali – guerre, emergenze climatiche, migrazioni forzate, disinformazione – lo youth worker è chiamato a promuovere una cittadinanza attiva che tenga insieme dimensione locale e planetaria. L'educazione deve offrire strumenti per comprendere le interdipendenze tra i fenomeni e per sviluppare un'etica della solidarietà e della responsabilità collettiva. In questo senso, l'approccio della global civic education (Andreotti, 2011) fornisce una cornice utile per riformulare l'azione educativa in una prospettiva decoloniale, sostenibile e transnazionale.

g) *Educare nel mondo interconnesso: migrazioni, giustizia climatica e nuove appartenenze.* Nel contesto contemporaneo, lo youth worker è chiamato a operare all'interno di scenari globali sempre più complessi, segnati da fenomeni interconnessi come le migrazioni internazionali, la crisi climatica e l'inasprirsi delle disuguaglianze ambientali. Tali dinamiche incidono profondamente sulle biografie giovanili, generando nuove vulnerabilità ma anche nuove forme di appartenenza, solidarietà e rivendicazione. Le cosiddette seconde generazioni, in particolare, si confrontano con percorsi identitari stratificati, in cui la negoziazione tra contesti culturali differenti richiede spazi educativi capaci di accogliere tali pluralità senza ricadere in modelli assimilazionisti o "neutri" (Ambrosini, 2020). Lo youth worker, in questo scenario, assume un ruolo cruciale nel promuovere ambienti educativi inclusivi, capaci di valorizzare la molteplicità delle narrazioni e di riconoscere le forme di agency sviluppate da giovani che vivono in una condizione di transnazionalità quotidiana. Ciò implica la costruzione di percorsi educativi attenti alle specificità culturali, sociali e affettive dei soggetti coinvolti, e orientati a una pedagogia del riconoscimento e della partecipazione attiva (Sayad, 2002).

Parallelamente, l'urgenza climatica e le disuguaglianze ambientali pongono in primo piano la questione della giustizia intergenerazionale e della cittadinanza planetaria (Birbes, 2016). Le nuove generazioni, come evidenzia la mobilitazione della Gen Z, esprimono una forte sensibilità verso il cambiamento climatico. In questo quadro, lo youth worker è chiamato a facilitare processi educativi che sviluppino consapevolezza ecologica, etica della cura e responsa-

bilità collettiva, promuovendo una comprensione critica delle interdipendenze tra territori, culture e generazioni.

In questa prospettiva, l'azione educativa non può che assumere una postura critica e trasformativa, capace di leggere le migrazioni non solo come emergenza sociale, ma come esperienza esistenziale e politica che interroga i fondamenti stessi della convivenza democratica. Allo stesso modo, l'emergenza climatica non può essere ridotta a un tema tecnico, ma richiede un'educazione che sviluppi visioni sistemiche, etica della cura e capacità di immaginare futuri alternativi. Lo youth worker, per rispondere a queste sfide, deve integrare strumenti interculturali, ecologici e narrativi, attivando processi che mettano al centro la dignità, le aspirazioni e la possibilità di contribuire attivamente al bene comune.

5.5 Presupposti teorici

La progettazione di un corso per youth worker richiede un approccio teorico multidimensionale che integri modelli educativi consolidati e innovativi. La proposta formativa per youth worker qui delineata si radica su solide basi teoriche, che offrono non solo un impianto metodologico ma anche una cornice valoriale per l'azione educativa. Tali riferimenti si ispirano a tradizioni pedagogiche che concepiscono l'educazione come pratica trasformativa, dialogica, emancipante e inclusiva.

Educazione non formale

L'educazione non formale rappresenta un elemento cardine nella formazione degli youth worker poiché consente di sviluppare competenze attraverso esperienze pratiche e contesti non istituzionali. Tuttavia, un'analisi critica rivela che l'educazione non formale, pur essendo flessibile e adattabile, può incontrare difficoltà nel garantire una validazione formale delle competenze acquisite. L'educazione non formale integra l'apprendimento informale, derivante dall'esperienza quotidiana e dalla socializzazione, con attività pianificate che rispondono ai bisogni e agli interessi dei giovani. L'orientamento è olistico: si punta allo sviluppo integrale della persona, includendo competenze trasversali, cittadinanza attiva, creatività e crescita personale (Jeffs & Smith, 2005). Le politiche giovanili europee hanno cercato di affrontare questa sfida attraverso strumenti come lo Youthpass, che offre un riconoscimento ufficiale delle competenze sviluppate in contesti non formali (European Commission, 2020). Nonostante ciò, rimane aperto il dibattito sulla necessità di una maggiore integrazione tra educazione non formale e sistemi educativi tradizionali.

Tale approccio si dimostra particolarmente efficace nell'intercettare i giovani cosiddetti NEET (Not in Education, Employment or Training), offrendo opportunità di apprendimento alternative e maggiormente flessibili rispetto agli schemi formali e standardizzati dell'istruzione tradizionale. Per la formazione

dello youth worker l'educazione non formale non è solo oggetto di studio teorico, ma anche metodologia privilegiata.

Pedagogia critica

Un pilastro teorico della formazione proposta è la pedagogia critica, sviluppata principalmente dal pedagogista brasiliano Paulo Freire. La pedagogia critica applica i principi della teoria critica all'educazione, considerando il processo educativo non neutrale, ma intrinsecamente politico. In questa prospettiva, l'educazione non è solo un mezzo di trasmissione di conoscenze, ma un atto sociale e politico capace di contribuire all'emancipazione individuale e collettiva. Freire introdusse il concetto di *conscientização* (coscientizzazione), ovvero il processo attraverso il quale gli oppressi sviluppano una consapevolezza critica delle strutture di potere e delle disuguaglianze che li riguardano, acquisendo la capacità di agire per trasformare la realtà (Freire, 1973). Nel suo testo fondamentale *Pedagogia degli oppressi* (2014), Freire sostiene che l'educazione debba essere dialogica e partecipativa, un processo in cui educatori e studenti collaborano orizzontalmente alla costruzione della conoscenza, scambiandosi ruoli ed esperienze. Questo modello si contrappone alla cosiddetta educazione bancaria, in cui il sapere è "depositato" unilateralmente dall'insegnante nelle menti degli studenti, senza stimolare il loro pensiero critico né il coinvolgimento attivo (Freire, 2014). L'approccio freiriano invita dunque gli youth worker a vedere i giovani non come destinatari passivi di interventi, ma come co-costruttori del percorso educativo, portatori di saperi ed esperienze che vanno riconosciuti e valorizzati. Inoltre, invita lo youth worker a: promuovere dialogo e riflessione collettiva, costruire spazi di parola, ascolto e confronto, educare alla cittadinanza attiva e alla trasformazione sociale.

Nella prospettiva di Freire (2014), l'educazione deve aiutare i soggetti a prendere coscienza delle strutture di oppressione e ad agire per trasformarle.

Anche la scuola di Barbiana di don Lorenzo Milani (1954-1967) ha rappresentato uno degli esempi più concreti di pedagogia critica in Italia, mettendo al centro l'educazione degli ultimi come strumento di riscatto. La pedagogia critica offre una prospettiva etica e sociale che incoraggia gli youth worker a promuovere la consapevolezza critica e l'impegno civico tra i giovani. Questo approccio educativo mira a formare individui consapevoli delle strutture di potere e delle ingiustizie sociali, capaci di agire per il cambiamento. Per gli youth worker, è essenziale sviluppare competenze che permettano loro di facilitare discussioni critiche e di promuovere un dialogo aperto e inclusivo.

Lifelong, lifedeep, lifewide Learning

Il Lifelong Learning, o apprendimento permanente, rappresenta un pilastro fondamentale per affrontare le sfide di una società in rapida evoluzione. Alberici (2011) sottolinea che questo approccio promuove una visione dell'apprendimento come processo continuo e adattabile, mentre Dozza (2016) ribadisce che l'apprendimento si estende a ogni età della vita, in tutte le sue dimensioni,

rendendo l'esistenza stessa un percorso educativo permanente. Accanto alla dimensione temporale del lifelong, si delineano due ulteriori prospettive complementari: quella lifewide, che riconosce l'apprendimento come diffuso in tutti i contesti della vita — famiglia, lavoro, tempo libero, cittadinanza attiva — e quella lifedeeep, che mette in luce la profondità delle esperienze significative, interiorizzate e trasformative, capaci di attivare una crescita personale e valoriale duratura. Tali concetti arricchiscono la visione dell'educazione come processo integrato, radicato nella quotidianità e orientato alla trasformazione dei soggetti e dei contesti.

Tuttavia, un'analisi critica evidenzia che il Lifelong Learning può incontrare ostacoli legati alla mancanza di accesso a risorse educative e alla persistente disparità socioeconomica. Per gli youth worker, è essenziale sviluppare strategie inclusive che rendano l'apprendimento accessibile a tutti i giovani, indipendentemente dal loro background, riconoscendo e valorizzando anche gli apprendimenti informali e taciti. Inoltre, per essere efficace, il Lifelong Learning necessita di un ecosistema educativo integrato, fondato sulla collaborazione tra istituzioni scolastiche, enti del terzo settore, organizzazioni giovanili e comunità locali, in grado di sostenere percorsi formativi distribuiti nel tempo (lifelong), nello spazio sociale (lifewide) e nella profondità dell'esperienza (lifedeeep).

Sistema formativo integrato

Infine, il riferimento al sistema formativo integrato consente di collocare la formazione dello youth worker in una prospettiva sistemica, che riconosce la complementarità tra educazione formale, non formale e informale. Tale visione, sostenuta da numerose politiche europee (Council of Europe, 2020), promuove una concezione olistica dell'apprendimento, capace di riconoscere e valorizzare i diversi luoghi, tempi e modi dell'educazione. In un sistema formativo integrato, il ruolo dello youth worker non è residuale ma strategico: egli diventa ponte tra scuola, comunità, famiglia e territori, contribuendo alla costruzione di ambienti educativi inclusivi, connessi e capaci di promuovere lo sviluppo integrale delle persone.

A partire dall'impianto teorico descritto nella sezione precedente, è possibile delineare con maggiore chiarezza gli obiettivi generali e specifici del corso di formazione per youth worker. I modelli teorici illustrati — dalla pedagogia critica all'educazione non formale, passando per l'apprendimento permanente e le prospettive del Lifelong, Lifedeeep e Lifewid Learning — non costituiscono solo un fondamento epistemologico, ma tracciano anche una direzione pedagogica concreta, capace di orientare scelte metodologiche e finalità formative. È pertanto necessario definire con precisione quali competenze e trasformazioni si intende promuovere nei partecipanti al corso.

5.6 Obiettivi del Corso

Il corso per youth worker e animatori socio-educativi si è proposto di promuovere una formazione integrale, che coniughi dimensione teorica, operativa e riflessiva. Gli obiettivi sono stati articolati su due livelli – generali e specifici – al fine di garantire coerenza tra finalità educative, contenuti proposti e metodologie adottate.

Tra gli obiettivi generali del corso è rilevante la formazione iniziale e continua di animatori socio-educativi professionisti che facilitano l'apprendimento e lo sviluppo personale e sociale dei giovani, affinché diventino cittadini autonomi e responsabili attraverso la partecipazione attiva ai processi decisionali e l'inclusione nelle rispettive comunità. Un altro obiettivo generale è quello di formare professionisti in grado di gestire e progettare attività educative per i giovani, con un focus particolare sulla capacità di intervenire in contesti socio-educativi informali. Non si tratta di trasmettere un sapere neutrale, ma di costruire una capacità riflessiva e politica di leggere e trasformare i contesti sociali. Il corso intende preparare i partecipanti a rispondere ai bisogni di una società in continua evoluzione, dove le sfide educative e sociali sono sempre più complesse. Il corso, inoltre, mira a promuovere approcci educativi inclusivi, interculturali e antidiscriminatori e a formare operatori capaci di valorizzare la diversità e di contrastare attivamente ogni forma di esclusione. Non ultimo, s'intende rafforzare le competenze operative nell'educazione non formale degli youth worker.

Gli obiettivi specifici del percorso formativo definiscono le competenze operative che i partecipanti sono chiamati a sviluppare nel corso delle attività. In primo luogo, essi comprendono l'acquisizione dei principali riferimenti teorici dell'educazione critica e non formale, a partire da autori e modelli pedagogici di riferimento.

Il corso mira inoltre a far acquisire la capacità di applicare metodologie attive e partecipative, come l'apprendimento esperienziale e il peer learning, nei contesti educativi con i gruppi giovanili. Viene inoltre sviluppata la competenza progettuale, attraverso la lettura dei bisogni formativi e la pianificazione di interventi educativi coerenti. Un ulteriore obiettivo riguarda la gestione dei gruppi e la promozione di ambienti inclusivi, tramite tecniche di facilitazione e gestione dei conflitti.

5.7 Struttura generale del corso

La struttura del corso si basa su un'organizzazione modulare articolata in 14 moduli distribuiti su un periodo di circa tre mesi, per un totale di 60 ore formative.

La progettazione modulare è finalizzata a garantire innanzitutto una progressiva costruzione delle competenze, l'integrazione tra dimensione teorica,

pratica e riflessiva e una varietà metodologica capace di mantenere alta la motivazione e il coinvolgimento dei partecipanti. La logica di fondo segue il principio dell'apprendimento esperienziale (Kolb, 1984), secondo il quale l'esperienza concreta viene alternata a momenti di riflessione, concettualizzazione e sperimentazione attiva.

L'impianto metodologico su cui si fonda il corso di formazione per youth worker riflette un insieme di principi pedagogici coerenti con l'approccio dell'educazione non formale e con la prospettiva critica dell'animazione socio-educativa. Questi principi non sono semplici linee guida tecniche, ma rappresentano scelte educative e politiche che orientano la costruzione dei contenuti, delle modalità didattiche e della relazione formativa.

Un primo principio cardine è quello dell'approccio partecipativo, secondo cui i partecipanti non sono considerati utenti passivi del sapere, bensì co-costruttori del percorso formativo. Questo implica il riconoscimento del valore dei saperi esperienziali, delle competenze informali e delle traiettorie personali che ogni partecipante porta con sé. La formazione diventa così uno spazio di negoziazione collettiva dei significati.

Un secondo principio è rappresentato dall'alternanza tra teoria e pratica. Ogni modulo prevede infatti una stretta integrazione tra momenti di approfondimento teorico e laboratori esperienziali. Tale alternanza permette ai partecipanti di sperimentare in prima persona i contenuti appresi, consolidando le competenze attraverso il fare e la riflessione. Di particolare rilievo è l'integrazione costante di spazi dedicati alla riflessione critica, articolati attraverso pratiche quali il debriefing, la metariflessione e il journaling. Queste metodologie facilitano l'elaborazione personale delle esperienze e contribuiscono allo sviluppo di una consapevolezza metacognitiva e di una postura educativa etico-politica. Il lavoro cooperativo costituisce un ulteriore elemento centrale. Le attività proposte si fondano su dinamiche collaborative, apprendimento tra pari e lavoro di gruppo, con l'obiettivo di potenziare non solo le competenze relazionali e comunicative, ma anche di favorire modalità di apprendimento orizzontale, capaci di valorizzare la diversità degli sguardi e l'intelligenza collettiva come risorsa educativa. Infine, l'intero percorso è orientato da una visione di educazione interculturale e inclusiva. Ogni modulo è progettato per tenere conto delle differenze identitarie, culturali, linguistiche e sociali presenti nei gruppi, con l'obiettivo di costruire ambienti educativi equi, accoglienti e pluralisti. Tale impostazione si ispira alla prospettiva pedagogica intersezionale (hooks, 2020) e si traduce in pratiche di facilitazione attenta, linguaggi accessibili e strategie di inclusione attiva.

Nel loro insieme, questi principi metodologici non solo danno coerenza e qualità alla proposta formativa, ma esprimono una precisa visione dell'educazione come processo relazionale, trasformativo e sociale, in cui la persona è protagonista del proprio apprendimento e parte attiva nella costruzione del cambiamento. Le modalità didattiche adottate mirano a favorire l'engagement dei partecipanti, stimolare l'esperienza concreta e promuovere l'elaborazione

riflessiva delle competenze. Gli incontri sono pensati per svolgersi in presenza in spazi attrezzati in modo da facilitare il lavoro di gruppo, la creatività e l'apprendimento immersivo. Questa scelta risponde all'esigenza di superare la rigidità degli spazi formali tradizionali, creando contesti educativi stimolanti in cui corpo, ambiente e relazioni diventino parte integrante del processo formativo.

Un tratto distintivo del corso è rappresentato dall'ampio spazio riservato alle sessioni laboratoriali, che occupano oltre il 60% del monte ore complessivo. Attraverso laboratori esperienziali, simulazioni e attività collaborative, i partecipanti hanno l'opportunità di applicare attivamente le conoscenze acquisite, consolidare abilità operative e sviluppare competenze trasversali.

Per ogni modulo sono previsti feedback tra pari e restituzioni collettive, strumenti che promuovono la consapevolezza, la responsabilità condivisa e il miglioramento costante del proprio apprendimento. Tale impostazione si ispira a una concezione dell'educazione come processo dialogico e trasformativo, in cui valutare significa accompagnare, riconoscere e far emergere il potenziale di ciascun partecipante.

Articolazione complessiva dei moduli

L'intero percorso formativo è suddiviso in quattro aree tematiche, ciascuna composta da diversi moduli:

1. Fondamenti teorici (moduli 1-5), dedicati a educazione critica, non formale e interculturale, nonché al profilo giuridico dello youth worker.
2. Competenze operative (moduli 6-10), per la progettazione educativa e gestione dei gruppi.
3. Contesti e vulnerabilità (moduli 11-13), focalizzati su inclusione e empowerment.
4. Cittadinanza globale (modulo 14), per costruire un'educazione planetaria consapevole.

La struttura del percorso formativo per youth worker si fonda su una logica pedagogica progressiva, concepita per accompagnare i partecipanti in un processo di apprendimento graduale e trasformativo. Tale progressione riflette un impianto teorico ben preciso, che assume l'educazione come pratica evolutiva e intenzionale, capace di costruire competenze complesse attraverso la connessione tra saperi teorici, pratiche esperienziali e riflessioni critiche.

Una prima sessione formativa è rappresentata dalla comprensione teorica dell'educazione critica e non formale. I partecipanti sono introdotti ai paradigmi pedagogici essenziali che informano la pratica dello youth worker, con particolare riferimento alla pedagogia critica, all'educazione alla cittadinanza attiva e ai diritti umani, e alle metodologie non formali riconosciute a livello europeo. Questo momento ha la funzione di fornire una base concettuale solida, capace di orientare la pratica futura in chiave riflessiva e trasformativa.

A partire da queste fondamenta teoriche, il percorso mira a sviluppare competenze metodologiche e progettuali. In questa fase centrale, i partecipanti ac-

quisiscono strumenti concreti per ideare, realizzare e valutare interventi educativi nei contesti giovanili. Si valorizzano competenze tecniche ma anche relazionali, nella consapevolezza che lo youth worker è un'attività ad alto contenuto umano e dialogico.

Una terza fase del percorso affronta le complessità operative legate ai contesti di vulnerabilità. Qui la formazione si confronta con i limiti e le sfide reali del lavoro socio-educativo, approfondendo temi come la povertà educativa, l'esclusione sociale, le discriminazioni multiple e la marginalizzazione. L'obiettivo è fornire chiavi di lettura critiche e strumenti di intervento che permettano agli operatori di agire con efficacia, giustizia e sensibilità etica in ambienti spesso segnati da disuguaglianze e fragilità.

Infine, il percorso si apre a una visione educativa globale e planetaria, invitando i partecipanti a collocare il proprio agire professionale entro una cornice di interdipendenza, sostenibilità e cittadinanza cosmopolita. Questa dimensione si ispira al pensiero complesso che sottolinea come l'educazione debba preparare le persone a vivere nell'incertezza, nella complessità e nella solidarietà planetaria (Morin, 2000). Formare youth worker significa dunque anche formare soggetti capaci di pensare il mondo in modo sistemico, solidale e critico, con uno sguardo ampio che sappia coniugare locale e globale, esperienza e responsabilità.

In sintesi, la logica progressiva del corso riflette una visione integrata e dinamica della formazione: un cammino che parte dalla teoria, attraversa la pratica e approda alla consapevolezza etico-politica del ruolo educativo nella società contemporanea.

Moduli formativi

Dopo aver delineato la struttura generale del corso e i suoi principi metodologici fondanti, è necessario soffermarsi sull'articolazione dettagliata dei moduli formativi. Ogni modulo rappresenta un'unità pedagogica autonoma e interconnessa. Di seguito si presenta la descrizione analitica di ciascun modulo, con riferimento ai contenuti, alle metodologie didattiche e alle finalità educative.

Modulo 1: Introduzione alla pedagogia sociale e all'animazione socio-educativa

Descrizione: Introduzione alla pedagogia sociale come campo disciplinare e professionale, e alla figura dell'animatore socio-educativo nel contesto italiano ed europeo.

Contenuti: Definizioni di pedagogia sociale e animazione socio-educativa. Storia e sviluppo dell'animazione socio-educativa in Italia. Riferimenti ad autori come: Paulo Freire, Aldo Capitini, Lorenzo Milani.

Metodi didattici: Lezione dialogata, discussione collettiva, analisi di esperienze storiche.

Finalità: Costruire una cornice comune di significato sull'identità e il ruolo dello youth worker.

Modulo 2: Animazione socio-educativa e educazione permanente

Descrizione: Analisi dell'educazione permanente come diritto universale e sua connessione con l'animazione socio-educativa.

Contenuti: Il concetto di educazione permanente secondo gli autori Ettore Gelpi e Leo Zanier.

L'importanza delle lingue minoritarie nei percorsi di educazione inclusiva.

Metodi didattici: Presentazione di casi, letture guidate, dibattito.

Finalità: Rafforzare la visione dell'educazione come processo continuo e inclusivo lungo tutta la vita.

Modulo 3: La pedagogia critica e la prospettiva interculturale

Descrizione: Approfondimento dei fondamenti della pedagogia critica e della prospettiva interculturale applicata ai contesti educativi.

Contenuti: Pedagogia critica e coscientizzazione. Educazione decoloniale e intersezionale.

Metodi didattici: Laboratori di analisi critica, lavori di gruppo tematici.

Finalità: Formare educatori capaci di agire con consapevolezza critica nei contesti interculturali.

Modulo 4: Contesti educativi e strumenti per l'animazione socio-educativa

Descrizione: Esplorazione dei contesti operativi dell'animazione e degli strumenti pratici per l'intervento educativo.

Contenuti: Figure educative e setting educativo. Teatro dell'Oppresso (Boal). Tecniche di scrittura autoetnografica e collettiva.

Metodi didattici: Laboratori esperienziali, role-playing, scrittura collaborativa.

Finalità: Dotare i partecipanti di strumenti per costruire spazi educativi inclusivi e trasformativi.

Modulo 5: Fondamenti teorici dell'animazione socio-educativa

Descrizione: Consolidamento teorico sui principi e le radici dell'animazione socio-educativa.

Contenuti: Fondamenti dell'animazione socio-educativa. Scrittura collettiva sullo youth worker.

Metodi didattici: Scrittura collettiva, analisi critica di documenti educativi.

Finalità: Consolidare le basi teoriche della pratica educativa.

Modulo 6: Inquadramento europeo, politiche giovanili, dimensioni giuridiche

Descrizione: Analisi delle politiche europee sulla gioventù e delle prospettive giuridiche dello youth worker.

Contenuti: Quadro giuridico europeo per lo youth worker. Esperienze regionali e nazionali di riconoscimento.

Metodi didattici: Studio di documenti ufficiali, discussioni strutturate.

Finalità: Fornire strumenti di lettura critica delle politiche giovanili e delle cornici normative.

Modulo 7: Metodologie psico-educative e tecniche dell'educazione non formale

Descrizione: Introduzione al ciclo di Kolb, al debriefing e all'apprendimento olistico.

Contenuti: Educazione esperienziale. Ruolo delle emozioni nell'apprendimento. Tecniche di debriefing.

Metodi didattici: Laboratori pratici, attività esperienziali guidate.

Finalità: Sviluppare competenze nell'uso di metodologie esperienziali ed emotive.

Modulo 8: Metodologie indoor e outdoor nell'animazione socio-educativa

Descrizione: Valorizzazione dell'ambiente come risorsa educativa.

Contenuti: Apprendimento attivo attraverso il contatto diretto. Gestione degli spazi e delle dinamiche di gruppo.

Metodi didattici: Laboratori pratici.

Finalità: Rafforzare la capacità di integrare metodologie legate alla gestione del tempo e dello spazio nei percorsi educativi.

Modulo 9: Partecipazione attiva ed empowerment dei giovani

Descrizione: Costruzione di percorsi educativi centrati sulla partecipazione e il protagonismo giovanile.

Contenuti: Scala della partecipazione (Hart). Definizione e pratiche di empowerment giovanile.

Metodi didattici: Workshop partecipativi.

Finalità: Promuovere pratiche educative che valorizzino il protagonismo dei giovani.

Modulo 10: Tecniche di gestione e coinvolgimento del gruppo

Descrizione: Approfondimento sulle dinamiche dei gruppi e tecniche di attivazione nei contesti socio-educativi.

Contenuti: Definizione e sviluppo dei gruppi. Attivazione di dinamiche partecipative.

Metodi didattici: Esercitazioni pratiche, simulazioni di dinamiche di gruppo.

Finalità: Accrescere la capacità di conduzione e facilitazione dei gruppi.

Modulo 11: Animazione socio-educativa nei contesti di vulnerabilità

Descrizione: Sviluppo di competenze per l'inclusione e il lavoro nei contesti ad alta vulnerabilità sociale.

Contenuti: Povertà educativa e vulnerabilità. Tecniche per l'inclusione sociale.

Metodi didattici: Laboratori di progettazione educativa inclusiva.

Finalità: Rafforzare la capacità di operare in contesti educativi complessi.

Modulo 12: Pratiche esperienziali e riflessive nell'animazione educativa

Descrizione: Utilizzo di pratiche esperienziali e riflessive per sviluppare competenze personali e di gruppo.

Contenuti: Attività basate su sfida e scelta. Modello PPP (Johan Hove-lynck).

Metodi didattici: Laboratori esperienziali, Circle time, journaling, questioning.

Finalità: Sviluppare capacità riflessive e di autoanalisi educativa.

Modulo 13: Coinvolgimento dei giovani nei contesti di vulnerabilità

Descrizione: Lavorare con giovani vulnerabili promuovendo inclusione e protagonismo attraverso un approccio olistico.

Contenuti: Visione della persona vulnerabile. Apprendimento altruistico e empowerment.

Metodi didattici: Lavori di gruppo, attività pratiche di progettazione partecipata.

Finalità: Formare alla progettazione educativa inclusiva e sostenibile.

Modulo 14: Cittadinanza attiva e globale

Descrizione: Educazione alla cittadinanza planetaria attraverso la rilettura di Edgar Morin e Alexander Langer.

Contenuti: Cittadinanza terrestre e convivenza interetnica. Global Civic Education e cross-settorialità.

Metodi didattici: Lezione dialogata, progettazione di attività.

Finalità: Educare i giovani a una cittadinanza consapevole e responsabile.

5.8 Metodologie trasversali

La forza trasformativa della proposta formativa risiede anche nell'adozione di un impianto metodologico trasversale che integra diverse pratiche educative coerenti con la pedagogia critica e l'educazione non formale. Tali metodologie non sono semplici strumenti didattici, ma configurano un vero e proprio paradigma educativo fondato sull'esperienza, la riflessione, la relazione e la partecipazione.

- Apprendimento esperienziale. Basato sul modello di Kolb (1984), questo approccio prevede una sequenza ciclica tra esperienza concreta, osservazione riflessiva, concettualizzazione astratta e sperimentazione attiva. I partecipanti sono continuamente coinvolti in attività pratiche, che vengono rielaborate in momenti di confronto collettivo, stimolando così un apprendimento profondo, duraturo e contestualizzato.
- Educazione tra pari (peer education). La peer education riconosce e valorizza il sapere dei partecipanti, promuovendo processi orizzontali di apprendi-

- mento. La co-progettazione, le restituzioni collettive e gli scambi tra pari facilitano l'emergere dell'intelligenza collettiva, rafforzando il senso di appartenenza, corresponsabilità e co-creazione del percorso formativo.
- Approccio olistico ed emozionale. L'apprendimento è inteso come esperienza globale che coinvolge mente, corpo, emozioni e relazioni. Vengono integrate attività espressive (teatro, arte, narrazione), corporee (giochi sensoriali, esercizi di fiducia) ed emotive (circle time, scrittura riflessiva). Questo approccio promuove la consapevolezza di sé e dell'altro, facilitando la costruzione di ambienti educativi sicuri e autentici.
 - Teatro educativo e Teatro dell'Oppresso (Boal, 2011). Il teatro è utilizzato come dispositivo pedagogico per esplorare conflitti, ingiustizie e alternative possibili. Le tecniche del forum theatre e dei giochi teatrali promuovono la trasformazione dei vissuti in narrazioni collettive, favorendo processi di agency e responsabilizzazione.
 - Debriefing e metariflessione. Ogni attività esperienziale è seguita da momenti strutturati di debriefing e metariflessione. Questi spazi facilitano l'elaborazione critica dell'esperienza, il riconoscimento delle dinamiche emotive e relazionali, e la connessione con i contenuti teorici trattati.
 - Progettazione partecipata. Elemento cardine dell'intero corso, la progettazione partecipata responsabilizza i partecipanti e li coinvolge attivamente nella costruzione del percorso educativo. Questo approccio rafforza le competenze progettuali, stimola la motivazione intrinseca e contribuisce a formare operatori capaci di co-creare con i giovani esperienze significative.

5.9 Potenzialità, innovazioni e criticità: rafforzare lo youth worker tra educazione non formale e trasformazione sociale

Dopo aver delineato la struttura modulare del corso, le metodologie didattiche adottate e le competenze che si intendono sviluppare, è fondamentale collocare la proposta formativa in un orizzonte più ampio di analisi. Il presente paragrafo mira, infatti, a interrogare le potenzialità trasformatrici, le innovazioni metodologiche e le criticità sistemiche legate allo sviluppo professionale dello youth worker, in una prospettiva educativa, sociale e politica.

Valori fondativi e punti di forza della proposta formativa

La proposta formativa per youth worker delineata in questo contributo si configura come un intervento coerente e innovativo, capace di rispondere in modo articolato alle esigenze educative emergenti nel contesto italiano ed europeo. Il suo punto di forza risiede nella valorizzazione dell'educazione non formale, riconosciuta dalle istituzioni europee come uno spazio privilegiato per lo sviluppo di competenze trasversali, la promozione della cittadinanza attiva e l'inclusione sociale (Council of Europe, 2007). L'educazione non formale si distingue per la sua flessibilità e adattabilità a contesti educativi eterogenei,

rivelandosi particolarmente efficace per raggiungere soggetti esclusi o marginalizzati dal sistema scolastico tradizionale. Come osserva Alberici (2002), essa favorisce lo sviluppo integrale della persona attraverso il potenziamento di capacità cognitive, relazionali ed emotive, promuovendo la creatività, la collaborazione e la responsabilità sociale. Questa visione è coerente con l'approccio olistico e centrato sulla persona che orienta l'intero impianto del corso, fondato sull'integrazione tra teoria e pratica, esperienza e riflessione critica. L'adozione dell'apprendimento esperienziale (Kolb, 1984) e della pedagogia critica (Freire, 1970) non rappresenta una semplice scelta metodologica, ma un chiaro posizionamento pedagogico e politico: formare operatori capaci non solo di accompagnare i giovani, ma di leggere e trasformare i contesti in cui operano.

Potenzialità educative e approcci distintivi

Tra gli elementi più originali e qualificanti della proposta spicca l'approccio critico all'educazione. Ispirandosi a Paulo Freire, lo youth worker viene formato come un agente di cambiamento sociale, in grado di decostruire le logiche oppressive e accompagnare le giovani generazioni nella costruzione di un pensiero critico e partecipativo. Fondamentale è anche l'integrazione tra dimensione teorica e dimensione pratica, garantita da una didattica attiva e riflessiva che prevede il ricorso a laboratori, simulazioni, attività cooperative e debriefing strutturati. Questo consente un apprendimento situato e trasformativo, in cui i saperi non sono trasmessi, ma costruiti attraverso l'esperienza e la riflessione. Il percorso formativo promuove inoltre un'autentica valorizzazione del protagonismo giovanile, riconoscendo i partecipanti non come destinatari passivi, ma come co-progettisti del processo educativo. Questa impostazione si ispira alla pedagogia della partecipazione (Hart, 1992), che enfatizza la responsabilità condivisa, il dialogo e il potere decisionale effettivo.

Infine, l'orientamento alla cittadinanza globale consente di collocare l'azione dello youth worker entro una visione planetaria dell'educazione. Salmeri (2015) afferma che la pedagogia, in quanto sapere critico e trasformativo, non può assumere una posizione di neutralità, ma deve configurarsi come disciplina problematizzante, capace di promuovere processi di coscientizzazione. In questa prospettiva, è necessario ripensare la cittadinanza in chiave planetaria, intesa come espressione di una paideia rinnovata, orientata alla costruzione di soggetti eticamente consapevoli e socialmente responsabili.

Aree di miglioramento: contenuti e metodologie emergenti

A partire dall'impianto sopra descritto, si ritiene che il corso possa essere ulteriormente sviluppato attraverso l'integrazione di pratiche e contenuti innovativi. In primo luogo, si propone di strutturare in modo più sistematico l'esperienza di outdoor learning, valorizzando l'ambiente naturale come spazio educativo. Le attività all'aperto stimolano la dimensione corporea, relazionale e simbolica dell'apprendimento e sono particolarmente efficaci nel promuovere resilienza, responsabilità ecologica e benessere psico-fisico.

In secondo luogo, si sottolinea la necessità di rafforzare la dimensione digitale critica del percorso. L'uso consapevole delle tecnologie – attraverso la narrazione multimediale, la partecipazione digitale, la creazione di contenuti educativi e l'analisi critica dei media – è oggi essenziale per operare efficacemente nei contesti giovanili. Non si tratta solo di “usare” strumenti digitali, ma di educare con e nei media, sviluppando competenze di cittadinanza digitale, contrasto alle disuguaglianze e agency comunicativa.

Un ulteriore sviluppo auspicabile riguarda l'introduzione della ricerca educativa come componente formativa. Sperimentare strumenti di osservazione qualitativa e indagini di contesto – anche in forma di micro-ricerche narrative o etnografiche – permette di affinare le competenze analitiche e progettuali, rendendo gli interventi educativi più radicati e coerenti con le realtà territoriali.

Infine, in un'ottica di benessere e sostenibilità della professionalità, è opportuno includere pratiche di cura educativa e prevenzione del burnout. Circle time, tecniche di gestione emotiva, scrittura riflessiva e attività sensoriali aiutano gli operatori a mantenere equilibrio, motivazione e attenzione etica verso sé e verso l'altro.

5.10 Riflessioni conclusive

Il percorso formativo per youth worker delineato in questo contributo si configura come una risposta articolata e sistemica a sfide sociali, culturali e politiche sempre più complesse. In un'epoca segnata da disuguaglianze educative, precarietà esistenziali e disorientamento valoriale, investire nella formazione di figure educative capaci di accompagnare i giovani nei loro percorsi di crescita rappresenta una priorità strategica per la tenuta democratica delle comunità.

Abbiamo sostenuto l'importanza di un approccio critico, non formale e trasformativo alla formazione, capace di valorizzare l'esperienza, la riflessione e la partecipazione come elementi fondanti del sapere educativo. La proposta metodologica si radica su solide basi teoriche e si sviluppa attraverso una struttura modulare coerente, laboratoriale e riflessiva. Ne emerge la figura di uno youth worker consapevole, competente, radicato nel territorio ma aperto alle sfide globali, dotato di strumenti per leggere i contesti e agire come facilitatore di processi partecipativi e inclusivi.

Sul piano politico e istituzionale, appare urgente colmare il vuoto normativo che ancora ostacola il pieno riconoscimento professionale dello youth worker in Italia. Servono politiche integrate che promuovano il riconoscimento delle competenze acquisite anche nei contesti non formali, il rafforzamento della formazione continua, la creazione di reti territoriali tra enti educativi, terzo settore e istituzioni.

Formare youth worker oggi significa, in definitiva, investire in una generazione di professionisti dell'educazione in grado di sostenere i giovani nella co-

struzione di biografie significative, nella partecipazione democratica e nella co-creazione di società più giuste, plurali e sostenibili. È una sfida educativa e politica che non può essere elusa: da essa dipende la qualità del nostro futuro collettivo.

ALLEGATO 1

QUESTIONARIO UTILIZZATO

DATI SOCIO-ASCRIPTIVI

1. Età *

2. Genere *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Femminile
- ☐ Maschile
- ☐ Non binario
- ☐ Altro
- ☐ Preferisco non rispondere

3. Qual è il suo titolo di studio? (indicare TUTTI i titoli di studio posseduti)
*

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Diploma di scuola secondaria di secondo grado
- ☐ Laurea triennale
- ☐ Laurea magistrale o di vecchio ordinamento
- ☐ Master (di I o II livello)
- ☐ Specializzazione
- ☐ Dottorato di ricerca
- ☐ Altro:

4. Se ha conseguito una Laurea, indichi il settore specificando la denominazione nel riquadro corrispondente.

Scegliere tutte quelle che corrispondono e inserire un commento:

- ☐ Artistico
- ☐ Letterario/Umanistico
- ☐ Educazione
- ☐ Economico
- ☐ Giuridico
- ☐ Sociale
- ☐ Sanitario
- ☐ Agro-Veterinaria
- ☐ STEM (Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica)
- ☐ Altro:

5. Quali lingue conosce a un livello “almeno B2” del quadro comune europeo

di riferimento (ovvero riesce a capire discorsi di una certa lunghezza e conferenze e a seguire argomentazioni nella lingua indicata)? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Inglese
- ☐ Francese
- ☐ Spagnolo
- ☐ Portoghese
- ☐ Tedesco
- ☐ Arabo
- ☐ Cinese
- ☐ Nessuna
- ☐ Altro:

ESPERIENZA COME YOUTH WORKER

6. Quanto opera come youth worker nei seguenti luoghi? *

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
In Italia	☐	☐	☐	☐
In altri Paesi dell'Unione Europea	☐	☐	☐	☐
In altri Paesi al di fuori dell'Unione Europea	☐	☐	☐	☐

7. In quale regione opera come youth worker? (nel caso di più regioni indicare quella prevalente) *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Abruzzo
- ☐ Basilicata
- ☐ Calabria
- ☐ Campania
- ☐ Emilia Romagna
- ☐ Friuli Venezia Giulia
- ☐ Lazio
- ☐ Liguria
- ☐ Lombardia
- ☐ Marche
- ☐ Molise
- ☐ Piemonte
- ☐ Puglia
- ☐ Sardegna
- ☐ Sicilia

- ☐ Toscana
- ☐ Trentino Alto Adige
- ☐ Umbria
- ☐ Val d'Aosta
- ☐ Veneto

8. In quale provincia opera come youth worker? (nel caso di più province indicare quella prevalente)*

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Agrigento
- ☐ Alessandria
- ☐ Ancona
- ☐ Aosta
- ☐ Arezzo
- ☐ Ascoli Piceno
- ☐ Asti
- ☐ Avellino
- ☐ Bari
- ☐ Barletta-Andria-Trani
- ☐ Belluno
- ☐ Benevento
- ☐ Bergamo
- ☐ Biella
- ☐ Bologna
- ☐ Bolzano
- ☐ Brescia
- ☐ Brindisi
- ☐ Cagliari
- ☐ Caltanissetta
- ☐ Campobasso
- ☐ Carbonia-Iglesias
- ☐ Caserta
- ☐ Catania
- ☐ Catanzaro
- ☐ Chieti
- ☐ Como
- ☐ Cosenza
- ☐ Cremona
- ☐ Crotone
- ☐ Cuneo
- ☐ Enna
- ☐ Fermo
- ☐ Ferrara

- ☐ Firenze
- ☐ Foggia
- ☐ Forlì-Cesena
- ☐ Frosinone
- ☐ Genova
- ☐ Gorizia
- ☐ Grosseto
- ☐ Imperia
- ☐ Isernia
- ☐ La Spezia
- ☐ L'Aquila
- ☐ Latina
- ☐ Lecce
- ☐ Lecco
- ☐ Livorno
- ☐ Lodi
- ☐ Lucca
- ☐ Macerata
- ☐ Mantova
- ☐ Massa-Carrara
- ☐ Matera
- ☐ Messina
- ☐ Milano
- ☐ Modena
- ☐ Monza e della Brianza
- ☐ Napoli
- ☐ Novara
- ☐ Nuoro
- ☐ Olbia-Tempio
- ☐ Oristano
- ☐ Padova
- ☐ Palermo
- ☐ Parma
- ☐ Pavia
- ☐ Perugia
- ☐ Pesaro e Urbino
- ☐ Pescara
- ☐ Piacenza
- ☐ Pisa
- ☐ Pistoia
- ☐ Pordenone
- ☐ Potenza
- ☐ Prato
- ☐ Ragusa

- ☐ Ravenna
- ☐ Reggio Calabria
- ☐ Reggio Emilia
- ☐ Rieti
- ☐ Rimini
- ☐ Roma
- ☐ Rovigo
- ☐ Salerno
- ☐ Medio Campidano
- ☐ Sassari
- ☐ Savona
- ☐ Siena
- ☐ Siracusa
- ☐ Sondrio
- ☐ Taranto
- ☐ Teramo
- ☐ Terni
- ☐ Torino
- ☐ Ogliastro
- ☐ Trapani
- ☐ Trento
- ☐ Treviso
- ☐ Trieste
- ☐ Udine
- ☐ Varese
- ☐ Venezia
- ☐ Verbano-Cusio-Ossola
- ☐ Vercelli
- ☐ Verona
- ☐ Vibo Valentia
- ☐ Vicenza
- ☐ Viterbo

9. In quale Paese dell'Unione Europea (al di fuori dell'Italia) opera come youth worker?

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Belgio
- ☐ Bulgaria
- ☐ Repubblica Ceca
- ☐ Danimarca
- ☐ Germania
- ☐ Estonia
- ☐ Irlanda

- ☐ Grecia
- ☐ Spagna
- ☐ Francia
- ☐ Croazia
- ☐ Cipro
- ☐ Lettonia
- ☐ Lituania
- ☐ Lussemburgo
- ☐ Ungheria
- ☐ Malta
- ☐ Paesi Bassi
- ☐ Austria
- ☐ Polonia
- ☐ Portogallo
- ☐ Romania
- ☐ Slovenia
- ☐ Slovacchia
- ☐ Finlandia
- ☐ Svezia

10. Da quanti anni opera come youth worker? *

11. Rispetto a quando ha iniziato la sua attività di youth worker quali cambiamenti significativi ha rilevato nella sua attività?

12. Quanto è soddisfatta/o dell'attuale attività di youth worker? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Per nulla
- ☐ Poco
- ☐ Abbastanza
- ☐ Molto

13. Rispetto a quando è iniziata la sua attività di youth worker, come è variato il suo grado di soddisfazione per tale attività? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ È diminuito
- ☐ È rimasto invariato
- ☐ È aumentato

14. Qual è la tipologia contrattuale del suo attuale impiego come youth worker? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ contratto a tempo indeterminato
- ☐ contratto a tempo determinato

- ☐ somministrazione di lavoro (interinale)
- ☐ lavoro intermittente (o “a chiamata”)
- ☐ apprendistato
- ☐ prestazioni occasionali
- ☐ collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)
- ☐ lavoro autonomo
- ☐ Nessuna
- ☐ Altro

15. Perchè svolge l'attività di youth worker volontariamente? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Per scelta personale
- ☐ Per il mancato riconoscimento professionale dello youth worker
- ☐ Perchè svolgo contemporaneamente altre attività (studio, altro lavoro)
- ☐ Perchè ritengo quella dello youth Worker una attività non lavorativa
- ☐ Altro:

16. Qual è la tipologia dell'organizzazione per la quale opera come youth worker? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Ente e/o azienda pubblica
- ☐ Ente locale o regionale
- ☐ Ente privato/impresa profit
- ☐ Ente europeo/programma europeo
- ☐ ONG
- ☐ Impresa sociale o ONLUS
- ☐ Associazione
- ☐ Fondazione
- ☐ Altro:

17. Qual è mediamente la sua fascia di reddito mensile netto derivante dalla sua attività di youth worker? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ fino a 500 Euro
- ☐ da 501 a 1000 Euro
- ☐ da 1001 a 1500 Euro
- ☐ da 1501 a 2000 Euro
- ☐ oltre 2000 Euro
- ☐ Altro

18. Quali sono gli ambiti all'interno dei quali svolge la sua attività di youth worker? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Centri Giovanili (spazi dedicati ai giovani per attività ricreative, culturali e

formative)

- ☐ Informagiovani (uffici che forniscono informazioni e servizi utili ai giovani, come orientamento al lavoro e opportunità di studio)
- ☐ Centri Culturali (luoghi dove si promuovono attività culturali e si favorisce il dialogo interculturale)
- ☐ Associazioni Giovanili (organizzazioni no-profit che si occupano di tematiche giovanili e promuovono l'attivismo e la partecipazione civica)
- ☐ Animazione di Strada (progetti che coinvolgono i giovani in attività all'aperto e in spazi pubblici)
- ☐ Media Digitali (iniziative che utilizzano le tecnologie digitali per l'educazione e l'engagement dei giovani)
- ☐ Programmi europei di mobilità e partecipazione (programmi che offrono ai giovani opportunità in altri Paesi europei)
- ☐ Forum e Consigli Giovani (piattaforme dove i giovani possono esprimere le loro opinioni e influenzare le politiche giovanili)
- ☐ Enti locali e regionali
- ☐ Associazioni no profit, Enti del Terzo Settore
- ☐ Altro:

19. Nell'arco dell'ultimo anno, ha svolto altri lavori, oltre l'attività di youth worker?*

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Sono impegnato/a a tempo pieno come youth worker
- ☐ sono studente/studentessa
- ☐ sono casalinga/o
- ☐ sono in cerca di occupazione o disoccupato/a
- ☐ svolgo un altro lavoro con un contratto a tempo indeterminato
- ☐ svolgo un altro lavoro con un contratto a tempo determinato
- ☐ svolgo un altro lavoro con un contratto di lavoro autonomo
- ☐ svolgo un altro lavoro con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa
- ☐ Altro:

20. Se nell'arco dell'ultimo anno ha svolto un altro lavoro (oltre l'attività di youth worker), può indicare il settore di tale lavoro? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ agricoltura
- ☐ industria / edilizia
- ☐ servizi, in ambito educativo / istruzione
- ☐ servizi, in ambito socio assistenziale

- ☐ servizi, in ambito ristorazione e/o alberghiero
☐ servizi, in ambito commercio
☐ servizi, in ambito artigianato
☐ Non svolgo un altro lavoro
☐ Altro

21. Indichi (1) *quanto frequentemente* si relaziona con le seguenti *figure* per svolgere il suo ruolo di youth worker e (2) *quanto considera efficace* la relazione con tali figure? *

	Quanto frequentemente si relaziona con le figure				Quanto considera efficace la relazione con le figure				
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Non ho relazioni	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
Altri youth worker	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Giovani	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Educatori socio-pedagogici (professionisti che lavorano nell'ambito dell'educazione formale e non formale)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Formatori (professionisti che si occupano di formazione, sia in contesti formali che non formali)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Assistenti Sociali (professionisti servizio sociale)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Psicologi (specialisti che possono offrire supporto psicologico ai giovani).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Operatori Culturali (addetti alla gestione di eventi e iniziative culturali)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Orientatori (esperti che supportano i giovani nella scelta di percorsi formativi e professionali)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Volontari (individui che offrono tempo e competenze per supportare iniziative e progetti giovanili)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Docenti di scuola	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Innovatori Sociali (persone che lavorano per sviluppare soluzioni innovative a problemi sociali)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Artisti/Makers (creativi e artigiani)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Project manager/coordinatore	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Funzionari/soggetti istituzionali	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Politici	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Genitori	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

22. Le sottoponiamo ora un elenco di possibili difficoltà di natura *organizzativa*. Ci può dire se qualcuno di questi problemi la preoccupa direttamente? *

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Impegni improvvisi e non pianificabili	☐	☐	☐	☐
Indeterminatezza delle proprie funzioni e compiti	☐	☐	☐	☐
Confusione di funzioni e compiti tra diverse figure professionali	☐	☐	☐	☐
Assegnazione dei compiti non secondo criteri di efficacia e competenza	☐	☐	☐	☐
Scarsa comunicazione e coordinamento	☐	☐	☐	☐
Mancanza di programmazione delle attività	☐	☐	☐	☐
Mancanza di riconoscimento del mio ruolo	☐	☐	☐	☐

Carenza di adeguate risorse/strumenti	☐	☐	☐	☐
Eccessiva delega di problemi complessi	☐	☐	☐	☐
Mancanza di continuità in progetti/iniziative	☐	☐	☐	☐

23. Le sottoponiamo ora un elenco di possibili difficoltà di natura *metodologica*. Con le medesime modalità di prima, ci può dire se qualcuna di queste la preoccupa direttamente? *

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Carenza di conoscenze o competenze per svolgere il mio ruolo	☐	☐	☐	☐
Difficoltà a rispondere ai bisogni complessi dei giovani	☐	☐	☐	☐
Scarsa comunicazione o comunicazione inefficace con i giovani	☐	☐	☐	☐
Difficoltà di raggiungere i giovani che avrebbero più bisogno	☐	☐	☐	☐
Difficoltà di gestione delle attività di programmazione, coordinamento e verifica delle attività	☐	☐	☐	☐
Difficoltà all'innovazione	☐	☐	☐	☐
Difficoltà ad acquisire competenze adeguate nel sistema della formazione continua	☐	☐	☐	☐
Difficoltà nel reperimento delle informazioni o della normativa	☐	☐	☐	☐
Difficoltà a gestire progetti	☐	☐	☐	☐
Difficoltà a interloquire con altre figure professionali	☐	☐	☐	☐

24. Rispetto alla complessità dei compiti che Le sono assegnati, sente che le Sue risorse professionali sono sufficientemente *adeguate*? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Per nulla
- ☐ Poco
- ☐ Abbastanza
- ☐ Molto

25. Rispetto alla complessità dei compiti che Le sono assegnati, sente che le Sue risorse professionali sono *valorizzate*? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Per nulla
☐ Poco
☐ Abbastanza
☐ Molto

26. In che misura svolge la sua attività di youth work on line/da remoto? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Per nulla
☐ Poco
☐ Abbastanza
☐ Molto

PROFILO DELLO YOUTH WORKER

27. Indichi (1) *quanto lo youth worker* dovrebbe svolgere le seguenti *FUNZIONI* e (2) *quanto lei* svolge tali funzioni nel suo contesto di intervento *

	Quanto lo youth worker dovrebbe svolgere le funzioni				Quanto lei svolge le funzioni			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Rispondere alle esigenze e alle aspirazioni dei giovani	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Offrire opportunità di apprendimento ai giovani	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sostenere i giovani nell'attribuire significati al mondo e impegnarsi attivamente nella società	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sostenere i giovani nell'affrontare in modo efficace le relazioni interculturali	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizzare la valutazione per migliorare la qualità dell'intervento con i giovani	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Contribuire allo sviluppo e al miglioramento di politiche e programmi giovanili	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Scrivere, realizzare e valutare progetti	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Contribuire a promuovere la crescita e l'apprendimento dei professionisti con cui lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

28. Indichi (1) *quanto lo youth worker dovrebbe possedere le seguenti COMPETENZE* e (2) *quanto lei possiede tali competenze* *

	Quanto lo youth worker dovrebbe possedere le competenze				Quanto lei possiede le competenze			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Costruire relazioni positive e non giudicanti con i giovani	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sostenere i giovani nell'identificazione di bisogni e aspirazioni	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Coinvolgere i giovani nella pianificazione, realizzazione e valutazione delle attività	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sostenere i giovani nello sviluppo di azioni per il cambiamento sociale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sostenere i giovani a sviluppare pensiero critico e a comprendere sistemi politici	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Facilitare l'orientamento dei giovani	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promuovere competenze interculturali	☐	☐	☐	☐				
Facilitare l'interazione tra giovani provenienti da contesti diversi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizzare una molteplicità di metodi educativi (compresi quelli che favoriscono creatività e motivazione)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Creare ambienti di apprendimento sicuri, motivanti e inclusivi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aggiornarsi sulle ricerche sulla condizione e i bisogni giovanili	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promuovere nella società fiducia nei confronti dei giovani	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Valutare le attività svolte per migliorarne l'efficacia	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Coinvolgere attivamente i giovani nella definizione di programmi e politiche giovanili	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Applicare approcci di “project management” (pianificazione, coordinamento e valutazione dei progetti)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Cercare e gestire risorse umane e finanziarie</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Rendere visibili i progetti, realizzare report e presentazioni pubbliche</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Utilizzare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

29. Indichi (1) *quanto lo youth worker dovrebbe possedere le seguenti CONOSCENZE* e (2) *quanto lei possiede tali conoscenze?* *

	Quanto lo youth worker dovrebbe possedere le conoscenze				Quanto lei possiede le conoscenze			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Condizione, problemi e bisogni giovanili	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Background e dinamiche identitarie dei giovani	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Teorie dell'apprendimento nel contesto non formale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Metodi dell'educazione non formale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Etica dell'animazione socio-educativa	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dinamiche di gruppo giovanili	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Orientamento educativo/professionale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Teorie interculturali	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Valutazione inclusiva	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Metodi di ricerca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestione e sviluppo organizzativo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Politiche giovanili locali, nazionali ed europee	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Project management (pianificazione, coordinamento e valutazione di progetti)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

30. Indichi (1) *quanto lo youth worker dovrebbe possedere le seguenti ABILITÀ* e (2) *quanto lei possiede tali abilità?* *

	Quanto lo youth worker dovrebbe possedere le abilità				Quanto lei possiede le abilità			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
ascolto attivo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
empatia	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
creatività	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
coaching/mentoring	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
gestione dei gruppi/facilitazione	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
leadership democratica	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
comunicazione interculturale/mediazione e gestione dei conflitti	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
apprendimento dall'esperienza (learning by doing)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
analisi e gestione delle informazioni	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
gestione di situazioni inaspettate	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
gestione dei processi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
tecniche di ricerca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
metodi partecipativi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
valutazione	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
cooperazione / costruzione di partnership	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
analisi dei bisogni	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
public speaking	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

gestione finanziaria, gestione e sviluppo delle risorse umane, fund raising	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

31. Indichi (1) *quanto lo youth worker dovrebbe mostrare i seguenti ATTEGGIAMENTI* e (2) *quanto lei mostra tali atteggiamenti?* *

	Quanto lo youth worker dovrebbe mostrare gli atteggiamenti				Quanto lei mostra gli atteggiamenti			
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
disponibilità a mettersi in discussione	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
apertura culturale e sensibilità alla diversità	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
disponibilità a sperimentare	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
accettazione del potenziale positivo del conflitto	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
condivisione del potere	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
consapevolezza di sé	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
stabilità emotiva	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
orientamento al bene comune	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
chiarezza sui propri valori	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
adattamento a situazioni nuove/impreviste	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
essere costruttivi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
disponibilità alla condivisione delle risorse	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
curiosità	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
fiducia in se stessi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
trasparenza	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

fiducia e apertura alle opinioni altrui	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

32. Quanto sarebbero importanti i seguenti aspetti per migliorare le condizioni di intervento e l'efficacia dello youth worker? *

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
definire un profilo professionale omogeneo nazionale attraverso una norma apposita	☐	☐	☐	☐
riconoscere l'attività professionale di chi lavora da tanti anni	☐	☐	☐	☐
la valorizzazione dell'esperienza sul campo degli youth worker più esperti	☐	☐	☐	☐
definire percorsi formativi validi a livello regionale o nazionale	☐	☐	☐	☐
definire un esame nazionale standard per l'accesso alla professione	☐	☐	☐	☐
definire standard nazionali per i contratti di lavoro	☐	☐	☐	☐
definire dei parametri minimi di retribuzione	☐	☐	☐	☐
predisporre opportunità di formazione continua pertinenti	☐	☐	☐	☐
istituire un albo professionale dello youth worker	☐	☐	☐	☐

33. Cosa servirebbe per migliorare le condizioni di intervento e l'efficacia dello youth worker?

FORMAZIONE RICEVUTA SUI TEMI DELLO YOUTH WORK

34. Ha frequentato un corso di formazione (di almeno 8 ore) per youth worker? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ no
- ☐ sì, 1 corso (di almeno 8 ore)
- ☐ sì, 2-3 corsi (di almeno 8 ore ciascuno)

- ☐ sì, 3-5 corsi (di ameno 8 ore ciascuno)
- ☐ sì, più di 5 corsi (di almeno 8 ore ciascuno)

35. Da chi era organizzata l'attività di formazione più significativa sullo youth work che hai frequentato? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Agenzia italiana per la gioventù
- ☐ Istituzioni/programmi europei
- ☐ Enti privato sociale, associazioni, ong, enti terzo settore
- ☐ Enti locali (comuni, province e regioni)
- ☐ Centri di formazione professionale
- ☐ Università
- ☐ Ministero per lo Sport e i giovani
- ☐ Altro

36. A cosa è servito frequentare l'attività di formazione più significativa che ha frequentato? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Avanzamento di carriera
- ☐ Maggiore efficacia sul lavoro, migliore qualità delle prestazioni
- ☐ Minore stress, minore fatica
- ☐ Migliori relazioni con gli altri (colleghi, superiori, utenti, ecc.)
- ☐ Benessere complessivo, piacere personale
- ☐ Ho imparato cose interessanti, ma poco utili sul lavoro
- ☐ Arricchimento delle capacità professionali
- ☐ Migliore organizzazione interna del lavoro/intervento
- ☐ Incremento della qualità del servizio reso
- ☐ Arricchimento della riflessione sulla figura dello youth worker
- ☐ Nessuna ricaduta tangibile, nessun effetto positivo
- ☐ Non so rispondere
- ☐ Altro:

37. Quale è stata la durata dell'attività di formazione più significativa sullo youth work ha frequentato? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Meno di 5 ore
- ☐ 5-20 ore
- ☐ 21-40 ore
- ☐ 41-60 ore
- ☐ 60-150 ore
- ☐ 150-500 ore
- ☐ Oltre 500 ore

38. Quanto è soddisfatto dell'attività di formazione più significativa sullo youth

work che hai frequentato? Indichi la motivazione della sua risposta *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Per nulla
- ☐ Poco
- ☐ Abbastanza
- ☐ Molto

Inserire un commento sulla scelta fatta qui:

39. Quali tra i seguenti temi sono stati trattati nell'attività di formazione più significativa sullo youth work ha frequentato?

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Condizione, problemi e bisogni giovanili
- ☐ Etica dell'animazione socio-educativa
- ☐ Teorie dell'apprendimento nel contesto non formale
- ☐ Metodi dell'educazione non formale
- ☐ Dinamiche di gruppo giovanili
- ☐ Orientamento educativo/professionale
- ☐ Teorie interculturali
- ☐ Background e dinamiche identitarie dei giovani
- ☐ Valutazione inclusiva
- ☐ Metodi di ricerca
- ☐ Metodi di apprendimento cooperativo (ad es. lavori in gruppo)
- ☐ Gestione e sviluppo organizzativo
- ☐ Politiche giovanili (locali, nazionali o europee)
- ☐ Project management (pianificazione, coordinamento e valutazione di progetti)
- ☐ Gestione delle risorse
- ☐ Tecnologie dell'informazione e della comunicazione
- ☐ Comunicazione esterna e relazione con il pubblico
- ☐ Organizzazione e valutazione del lavoro
- ☐ Lavoro in rete
- ☐ Lingue straniere
- ☐ Altro:

40. In base alle diverse esperienze di formazione sullo youth Work, quali sono i *punti di debolezza* più frequenti che Lei ha osservato? *

Scegli solo una delle seguenti:

- ☐ Contenuti troppo difficili, troppo complessi
- ☐ Contenuti troppo facili, banali
- ☐ Troppe ore di teoria
- ☐ Poche ore di teoria
- ☐ Troppe ore di esercitazione e di pratica
- ☐ Poche ore di esercitazione e di pratica

- ☐ Mancanza di continuità tra teoria ed esercitazione pratica
- ☐ Docenti poco preparati sui contenuti
- ☐ Docenti di livello troppo elevato
- ☐ Docenti che non sanno trasmettere le loro conoscenze, linguaggio troppo difficile
- ☐ Organizzazione troppo flessibile
- ☐ Organizzazione troppo rigida
- ☐ Scarsa qualità del materiale didattico fornito
- ☐ Eccessiva difficoltà del materiale didattico fornito
- ☐ Mancanza di continuità nell'azione formativa
- ☐ Eccessivo impegno di tempo
- ☐ Mancanza di collegamento tra formazione e problemi professionali
- ☐ Formazione troppo centrata sul lavoro
- ☐ Troppa attenzione alle aspettative di formazione dei corsisti
- ☐ Poca attenzione alle aspettative di formazione dei corsisti
- ☐ Eccessiva importanza alle esperienze professionali dei corsisti
- ☐ Poca valorizzazione delle esperienze professionali dei corsisti
- ☐ Scarso coinvolgimento nella organizzazione delle attività di formazione
- ☐ Eccessivo coinvolgimento nella organizzazione delle attività di formazione
- ☐ Altro:

FORMAZIONE DOMANDATA SULLO YOUTH WORK

41. Quanto sarebbe interessata/o ad aggiornarsi sui seguenti temi? *

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Condizione, problemi e bisogni giovanili	☐	☐	☐	☐
Etica dell'animazione socio-educativa	☐	☐	☐	☐
Teorie dell'apprendimento nel contesto non formale	☐	☐	☐	☐
Metodi dell'educazione non formale	☐	☐	☐	☐
Dinamiche di gruppo giovanili	☐	☐	☐	☐
Orientamento educativo/professionale	☐	☐	☐	☐
Teorie interculturali	☐	☐	☐	☐
Background e dinamiche identitarie dei giovani	☐	☐	☐	☐
Valutazione inclusiva	☐	☐	☐	☐
Metodi di ricerca	☐	☐	☐	☐

Metodi di apprendimento cooperativo (ad es. lavori in gruppo)	☐	☐	☐	☐
Gestione e sviluppo organizzativo	☐	☐	☐	☐
Politiche giovanili (locali, nazionali o europee)	☐	☐	☐	☐
Project management (pianificazione, coordinamento e valutazione di progetti)	☐	☐	☐	☐
Gestione delle risorse	☐	☐	☐	☐
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	☐	☐	☐	☐
Comunicazione esterna e relazione con il pubblico	☐	☐	☐	☐
Organizzazione e valutazione del lavoro	☐	☐	☐	☐
Lavoro in rete	☐	☐	☐	☐
<i>Lingue straniere</i>	☐	☐	☐	☐

42. Vuole suggerirci qualche attività di formazione alla quale parteciperebbe volentieri? *

43. Se vuole ricevere informazioni, a conclusione dell'indagine, sugli esiti, indichi il suo indirizzo e-mail:

44. Indichi, infine, eventuali osservazioni, commenti o precisazioni:

ALLEGATO 2
TABELLA DI DECODIFICA DEI FOCUS GROUP

Codifica	Data	Partecipanti
FG 1	12/09/2024	5 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 2	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 3	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 4	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 5	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 6	12/09/2024	5 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 7	12/09/2024	5 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work
FG 8	12/09/2024	6 testimoni privilegiati attivi in istituzioni e organizzazioni che promuovono youth work

ALLEGATO 3

GRIGLIE UTILIZZATE PER I FOCUS GROUP

Griglia sul riconoscimento della figura dello youth worker (per i focus group 1-4)

1. *Presentazione*: Potreste presentarvi brevemente (cognome nome, ruolo/organizzazione, città)?
2. *Percezione del Ruolo*: Pensando allo youth worker, come definireste il suo ruolo e quali sono le convergenze e differenze/divergenze rispetto ad altre figure professionali con cui si interfaccia? Cosa lo distingue dalle altre figure professionali con le quali si interfaccia?
3. *Riconoscimento Formale*: Ritenete che lo youth worker debba essere riconosciuto come una figura professionale? Se sì, in che modo? Se no, perché? Quali potrebbero essere i benefici di un riconoscimento formale? Quali le criticità?
4. *Formazione*: Quale formazione e quali qualifiche pensate siano necessarie per diventare uno youth worker? Attraverso quali percorsi formativi?
5. *Iniziative Future per la valorizzazione*: Quali iniziative o cambiamenti ritenete necessari per promuovere la valorizzazione della figura dello youth worker?
6. *Ulteriori suggerimenti*: C'è qualcos'altro che vorreste aggiungere riguardo all'importanza del riconoscimento della figura professionale dello youth worker?

Griglia sulle prospettive future e le aree di miglioramento (per i focus group 5-8)

1. *Presentazione*: Potreste presentarvi brevemente (cognome nome, ruolo/organizzazione, città)?
2. *Sfide*: Quali sono le nuove sfide educative, soprattutto in riferimento ai bisogni emergenti dei giovani, che gli youth worker stanno affrontando oggi rispetto al passato?
3. *Innovazioni*: Quali innovazioni (es. metodologie, strumenti, approcci) potrebbero migliorare il lavoro degli youth worker nei prossimi anni?
4. *Digitalizzazione*: In che modo la crescente digitalizzazione e l'uso delle nuove tecnologie stanno influenzando il lavoro degli youth worker?
5. *Formazione continua*: Quali miglioramenti potrebbero essere apportati ai percorsi di formazione continua per gli youth worker? Quali temi/contenuti ritenete strategici per affrontare le sfide segnalate?

6. *Ulteriori suggerimenti*: Quali suggerimenti volete condividere per migliorare l'attività dello youth worker? Di cosa ci sarebbe bisogno?

Riferimenti bibliografici

- AGENZIA ITALIANA PER LA GIOVENTÙ – AIG. (2024a). *Youth worker*. Roma <https://agenziagioventu.gov.it/erasmus/Youth-worker/> (consultato il 10/05/2025).
- AGENZIA ITALIANA PER LA GIOVENTÙ – AIG. (2024b). *Mapping activity EaT SNAC* (documento di lavoro interno). Roma.
- ALBERICI, A. (2002). *Imparare sempre nella società della conoscenza*. Milano: Bruno Mondadori.
- AMBROSINI, M. (2020). *Sociologia delle migrazioni*. Bologna: Il Mulino.
- ANDREOTTI, V. (2011). *Actionable postcolonial theory in education*. New York: Palgrave Macmillan.
- BATSLEER, J., & DAVIES, B. (2010). *What is youth work?*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- BIANCHI, L. (2018). Il doppio vincolo dell'accoglienza dei minori in Italia. *Educazione Interculturale*, 16(1), 41-54. <https://doi.org/10.14605/EI1611803> (consultato il 10/05/2025).
- BIANCHI, L. (2024). *bell hooks. Pedagogia impegnata e decoloniale*. Brescia: Morcelliana Scholè.
- BIRBES, C. (2016). *Custodire lo sviluppo, coltivare l'educazione. Tra pedagogia dell'ambiente ed ecologia integrale*. Lecce: Pensa Multimedia.
- BOAL, A. (2011). *Il teatro degli oppressi. Teoria e tecnica del teatro*. Bari: La Meridiana.
- BOCCHI, G., & CERUTI, M. (2004). *Educazione e globalizzazione*, Milano: Raffaello Cortina.
- CAMBI, F. (2003). *Manuale di pedagogia generale*. Roma-Bari: Laterza.
- CAPITINI, A. (1967). *Educazione aperta*. Scandicci (FI): La Nuova Italia.
- CASELLA, A. (2008). *Giovanni Bosco e l'educazione preventiva*. Verona: LAS.
- CORBETTA, P. (2003). *La ricerca sociale: metodologia e tecniche. IV: L'analisi dei dati*, Bologna: Il Mulino.
- COUNCIL OF EUROPE. (n.d.). *Youth work essentials*. <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-essentials> (consultato il 10/05/2025).
- COUNCIL OF EUROPE. (n.d.). *Youth work*. <https://www.coe.int/en/web/youth/youth-work> (consultato il 10/05/2025).
- COUNCIL OF EUROPE. (2007). *Recommendation CM/Rec(2007)1 of the Committee of Ministers to member states on youth participation and the role of youth work in institutional youth participation*. <https://rm.coe.int/16807029b6> (consultato il 10/05/2025).
- COUNCIL OF EUROPE. (2008). *Agenda 2020: The future of the Council of Europe youth policy*. <https://www.coe.int/en/web/youth/agenda-2020> (consultato il 10/05/2025).

- COUNCIL OF EUROPE. (2020). *Youth work in the spotlight: A report from the 3rd European Youth Work Convention*. <https://www.coe.int/en/web/youth/eywc-2020> (consultato il 10/05/2025).
- COUNCIL OF EUROPE. (2025). *Youth work Portfolio. A tool for the assessment and development of youth work competence*. <https://rm.coe.int/2025-coe-youth-work-portfolio/1680b5f65b> (consultato il 12/01/2026).
- CHECKOWAY, B.N., & GUTIERREZ, L.M. (2006). Youth Participation and Community Change: An Introduction. *Journal of Community Practice*, 14(1-2), 1-9.
- CHIOSSO, G. (1997). *Storia della pedagogia*. Roma-Bari: Laterza.
- D'AMORE, L., SILVESTRINI, M., & CHIEFFI, M. (2018). *Country sheet on Youth Work in Italy. Youth policy in Italy. EU-CoE youth partnership*. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/publications> (consultato il 10/05/2025).
- DAVIES, B. (2015). 'Youth work: A Manifesto for our Times – Revisited'. *Youth and Policy*, 114, 114, 96-117, <https://www.youthandpolicy.org/y-and-p-archive/issue-114/> (consultato il 10/05/2025).
- DOZZA, L., & ULIVIERI, S. (a cura di). (2016). *L'educazione permanente a partire dalle prime età della vita*. Milano: FrancoAngeli.
- ECCLES, J., & GOOTMAN, J.A. (2002). *Community Programs to Promote Youth Development*. Washington: National Academy Press.
- EUROPEAN COMMISSION. (2018). *Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0604%2801%29> (consultato il 10/05/2025).
- EVARD, G., MARKOVIĆ, D., SENYUVA, O., & SZYM CZYK, A. (2024). *Futures of youth work. Future Foresight Research Report*, Ljubljana: Movit.
- FALLACI, N. (1993). *Vita del prete Lorenzo Milani. Dalla parte dell'ultimo*, Milano: Rizzoli.
- FARDIN DE ZAN, A. (a cura di) (2021). *Educazione alla cittadinanza come evoluzione del territorio. Modelli educativi europei a confronto*. Milano: FrancoAngeli.
- FARNÉ, R. (2011). *Alberto Manzi. L'avventura di un maestro*. Bologna: BUP.
- FUSCO, D. (2012). *Advancing youth work: Current Trends, Critical Questions*. Oxon: Routledge.
- FOFI, G. (2000). *Prefazione*. In Borghi L., *La città e la scuola*. Milano: Elèuthera.
- FREIRE, P. (1973). *Education for Critical Consciousness*. New York: Seabury Press.
- FREIRE, P. (2014a). *La pedagogia della speranza*. Torino: EGA.
- FREIRE, P. (2014b). *Pedagogia degli oppressi*. Torino: EGA.
- FREIRE, P. (2024). *L'educazione come pratica della libertà*. Milano: Mimesis.
- GALLINO, L. (2001a). *Il costo umano della flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- GALLINO, L. (2001b). *L'impresa responsabile. Un'intervista su Adriano Olivetti*. Torino: Einaudi.

- GARBAUSKAITĖ-JAKIMOVSKA, J. (2024). *Research project on competence development for youth work through trainings in the European Youth Programmes (RAY-COMP): Interview report (Module 4)*. RAY Network. https://jra.lrv.lt/public/canonical/1746786116/659/ray-comp_module-4.pdf (consultato il 30/05/2025).
- GOLEMAN, D. (1995). *Intelligenza emotiva*. Milano: Rizzoli.
- HART, R.A. (1992). *Children's participation: From tokenism to citizenship*. Florence: UNICEF Innocenti Research Centre.
- HOOKS, B. (2020). *Insegnare a trasgredire. L'educazione come pratica della libertà* (Feminoska, Trad.). Milano: Meltemi.
- JEFFS, T., & SMITH, M.K. (2005). *Informal education: Conversation, democracy and learning* (3rd ed.). Nottingham: Educational Heretics Press.
- JENNINGS, L.B., PARRA-MEDINA, D.M., MESSIAS, D.K.H., & MCLOUGHLIN, K. (2006). Toward a critical social theory of youth empowerment. *Journal of Community Practice*, 14(1-2), 31-55.
- KOLB, D.A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- KRUEGER, M. (2005). Four themes in youth work practice. *Child and Youth Services*, 27(3-4), 71-79.
- LIBERTON, C.J., KUTASH, K., & FRIEDMAN, R.M. (2008). *A system of care for children's mental health: Expanding the research base*. Tampa: University of South Florida.
- MARGIOTTA, U. (2015). *Teoria della formazione*. Roma: Carocci.
- MORCIANO, D. (2021). *Youth work in Europa e in Italia*. Milano: FrancoAngeli.
- MORIN, E. (2000). *La testa ben fatta. Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero*. Milano: Raffaello Cortina.
- PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO. (2023). *Deliberazione n. 934: Qualificazione professionale del Promotore di politiche giovanili (youth worker)*. Bolzano.
- PUTNAM, R.D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York City: Simon & Schuster.
- QUARTA, S., & BELLETTI, M. (2022). *Training Cooperation Activities-TCA and youth work impact*. Roma: Agenzia Italiana per la Gioventù.
- RHODES, J.E. (2002). *Stand by Me: The Risks and Rewards of Mentoring Today's Youth*, Cambridge: Harvard University Press.
- SALMERI, S. (2015). *Educazione, cittadinanza e nuova paideia*. Pisa: Ets.
- SAYAD, A. (2002). *La doppia assenza. Dalle illusioni dell'emigrato alle sofferenze dell'immigrato*, Milano: Raffaello Cortina.
- SALTO-YOUTH. (n.d.). *Salto Youth Resource Centres*. <https://www.salto-youth.net> (consultato il 10/05/2025).
- SCUOLA DI BARBIANA. (1967). *Lettera a una professoressa*. Firenze: Libreria Editrice Fiorentina.
- SERCOMBE, H. (2010). *Youth work Ethics*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

- TAROZZI, M. (2005). *Cittadinanza interculturale. Esperienza educativa come agire politico*. Firenze: La Nuova Italia.
- TAROZZI, M. (2015). *Dall'Intercultura alla giustizia sociale. Per un progetto pedagogico e politico di cittadinanza globale*. Milano: FrancoAngeli.
- TRAMMA, S. (2009). *Che cos'è l'educazione informale*. Roma: Carocci.
- YOUTHPASS. (2011). *Youthpass Guide*. <https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-64/Youthpass%20Guide%2018-10-2011.pdf> (consultato il 10/05/2025).

Le autrici/gli autori

Lavinia Bianchi, professoressa associata di Pedagogia generale e sociale presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre.

Marco Catarci, professore ordinario di Pedagogia generale e sociale presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre.

Dorinda Caccioppo, dottoressa di Ricerca presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi "Roma Tre" e Esperta presso l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale.

Carlo Colapietro, professore ordinario di Diritto costituzionale e pubblico presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi Roma Tre.

Veronica Riccardi, professoressa associata di Pedagogia generale e sociale presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre.

Rosanna Todisco, formatrice e project manager nell'ambito educativo e socio-culturale, con esperienza nella progettazione e conduzione di percorsi formativi legati al teatro sociale e di comunità.

Chi è oggi la/o youth worker in Italia? Quali esperienze professionali, competenze, traiettorie formative e bisogni caratterizzano questa figura, sempre più rilevante nei processi di partecipazione, inclusione e crescita dei giovani? Il volume presenta gli esiti di un'indagine qualitativa condotta per conto dell'Agenzia Italiana per la Gioventù. La ricerca restituisce il profilo di un professionista della relazione, della facilitazione e dell'empowerment, che sostiene i giovani nella costruzione di significati, nella partecipazione civica, nell'inclusione sociale e nell'accesso a opportunità formative, culturali e comunitarie. Ne emerge uno sguardo approfondito su una figura di "cerniera", collocata tra giovani, istituzioni, territori e politiche europee. Una figura globale, riflessiva e trasformativa, chiamata ad affrontare sfide decisive: il proprio riconoscimento professionale, l'innovazione educativa, il contrasto alla marginalità giovanile, la valorizzazione delle diversità e la costruzione di comunità inclusive.



MARCO CATARCI

è professore ordinario di Pedagogia generale e sociale presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre. È Prorettore con delega ai rapporti con istituzioni scolastiche, Terzo settore e volontariato, e direttore del Master in Accoglienza e inclusione dei richiedenti asilo e rifugiati. I suoi interessi di ricerca riguardano la pedagogia interculturale e sociale, la mediazione interculturale e i processi di inclusione di migranti e rifugiati.

LAVINIA BIANCHI

è professoressa associata di Pedagogia generale e sociale presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre, dove insegna Pedagogia interculturale, di genere e della comunicazione. I suoi interessi di studio e di ricerca sono relativi alla pedagogia critica, interculturale e di genere, alla prospettiva decoloniale e intersezionale.